

THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR ADVANCED TRAINING AND STUDIES

JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH (JHDESR)

VOL, 6 NO, 2. 2020

Director:

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,



e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http:// jhdesr.siats.co.uk



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
م 2020 العدد 2، المجلد 6 - Vo: 6, No: 2, 2020



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 6 ، يناير 2020م.

e-ISSN 2462-1730

2020م – 1441ه

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 2، 2020م - Vo: 6, No: 2, 2020



THE EFFICACY OF A PROPOSED TRAINING PROGRAM TO DEVELOP FUTURE THINKING SKILLS THROUGH INTERACTIVE STRATEGIES TO DEVELOP THEM AMONG FEMALE TEACHERS OF ELEMENTARY EDUCATION IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA

أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات المستقبل للتفكير بواسطة استراتيجيات تفاعلية لتطويرها لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية

د. هنيه عبد الله سراج سعداوي ،

التخصص: مناهج وطرق تدريس العلوم ، القسم: المناهج وطرق التدريس ، الجامعة : أم القرى بمكة المكرمة

البريد الإلكتروني: haasaadawi@uqu.edu.sa

Received 18/1/2020 - Accepted 21/1/2020 - Available online 15/4/2020

Abstract:

Education is one of the things that should be carried into developing steps in order to suit teachers' experience and skills in the educational process. Creative and critical thinking skills are of the most important skills for the future of education. Therefore, this research aims at building an effective programme to help teachers learn about and practice interactive strategies that improve creative and critical thinking skills in the educational setting. A lot of current research is interested in studying the influence of such programmes on students' learning in the classroom through using interactive strategies. So, in this research the programme suggested is for training teachers' creative and critical thinking skills through interactive strategies. The research sample consisted

of 118 female teachers from various cities in the Kingdom of Saudi Arabia during summer training programme in 2018. For achieving the aim of the study, a quasi-experimental quantitative and qualitative approach is used; and data was collected by using both pre- and post- tests. The results showed that there is a significant impact in improving teachers' thinking skills through interactive strategies. I recommend making teachers' preparing sustainable process during their working life because they are an essential constituent of the educational process. I hope this research would contribute to improving skills of the future and the strategies for cultivating them by teachers and supervisors.

ملخص البحث

يعد التعليم اليوم من الأمور التي يجب الانتقال بها إلى خطوات تطوير تناسب الخبرات والمهارات التي تحتاجها المعلمات في العملية التربوية، لذلك تعد مهارات التفكير الإبداعي والناقد من المهارات المستقبلية التي يجب تطويرها عند المعلمات. من هنا ينطلق مقترح البحث وهو بناء برنامج فعال يسهم في حل مشكلة الدراسة وهو عدم معرفتهم وممارستهم للاستراتيجيات التفاعلية التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي والناقد والتي تعد أحد أهم مهارات المستقبل. والدراسات التربوية الحديثة تهتم بموضوعات دراسة أثر البرامج والإستراتيجيات التي تخدم المعلمين لتعليمهم الطلاب في المواقف التعليمية داخل الصف وذلك من خلال استراتيجيات تفاعلية، وبناء عليه فقد تم تنفيذ البرنامج لمدة شهر كامل لتطوير مهارات المستقبل لدى المعلمات، لهذا هدف هذا البحث الكشف عن "أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات المستقبل للتفكير بواسطة استراتيجيات تفاعلية لتطويرها عند المعلمات". تكونت عينة البحث من معلمات من بعض مدن المملكة العربية السعودية خلال برنامج التدريب الصيفي 1439-1440 هـ و بلغ عددهم (118) معلمة، جرى إختيارهم بطريقة قصدية ، قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي مبني على مهارات التفكير والإستراتيجيات التفاعلية لتطويرها لدى المعلمات، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الشبه تجريبي والمختلط (الكمي والنوعي) وجمعت البيانات من خلال الإختبار القبلي والبعدي . وأظهرت نتائج البحث أن هناك أثر كبير للبرنامج التدريبي في تطوير مهارات التفكير بالإستراتيجيات التفاعلية لدى المعلمات، وتوصي بجعل عملية إعداد المعلم عملية مستدامة أثناء الخدمة، لأنه العنصر الرئيسي في العملية التعليمية؛ ولذا فإن الباحثة تأمل أن يسهم هذا البحث في العمل على تطوير مهارات المستقبل للتفكير والإستراتيجيات لتطويرها لدى المعلمات.

Keywords: Education,training program, educational skills,

الكلمات المفتاحية: التعليم, برنامج التدريب, مهارات التعليم.

مقدمة البحث وخلفيته النظرية :

ميز الله سبحانه وتعالى الإنسان عن سائر الكائنات الحية بالعقل والتفكير ، وهو من اهم الخصائص وأعقد نوع من أشكال السلوك الإنساني والتي تميزه وجعله كائنا متعلما ومعلما ومثقفا.

والتعليم أساس تنمية مستمرة وتطوير للفرد وتنمية المجتمع بثقافته وحضارته ومعرفته ، فهو بمثابة تنمية بشرية مستدامة.والتعليم على هذا النحو يحتاج الى معلم كفأ متعلم ولديه مهارات عديده لتعليمه منها الوسائل والتقنية وإستراتيجيات التدريس التي تنمي مهارات التفكير لدى المتعلم. فهناك محاولات عالمية تقوم بها المؤسسات والمنظمات الدولية لإصلاح التعليم وتحديثه عالميا، من خلال المؤتمرات ،الندوات ،البحوث والدراسات والتقارير المنشورة .والجهود في معظم دول العالم النامي والمتقدم يعملو على تطوير التعليم والمعلم وتنمية مهاراته وتأصيل مفهوم التعلم المستمر مدى الحياة .

ويحدد ذلك تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين المقدم إلى اليونسكو ، والمنشور تحت عنوان(التعلم ذلك الكنز المكنون) ، ومن احد دعائمه التعلم للمعرفة وهدفها إتقان أدوات المعرفة وليس إكتسابها فقط حتى يستطيع المعلم ينمي قدراته المهنية ويكون شخصية مهنية مثالية ، وأن مهمة المدارس خدمة مهنة التعليم من خلال إعداد معلمين فعالين يمكنهم من العمل التدريسي (حجي،2011) واضاف (قطامي،2007 وخليل ، 2006) بانه لابد من الاهتمام بالمعلم وتدريبه وتطوير قدراته وتزويده بمهمات التعليم الأساسية والمساندة

واضاف حجي (2011) بأن جودلاد(Goodlad)يرى أن الأداء المدرسي غير جدي، وضعف تأثير المعلمين على تحسين تعلم تلاميذهم ويرجع ذلك الى مؤسسات إعدادهم في الجامعات والكليات ، ولكن إعيد إصلاح نظم وبرامج إعداد المعلمين من منظور عصري كما تشير الأدبيات التربوية إلى أن العلاقات المنظومية والشراكة المتبادلة بين مؤسسات إعداد المعلم والمدارس هامة إلى درجة كبيرة في كافة أشكال ومستويات الإعداد ، وهناك تأكيد على أهمية التدريب في إعداد المعلم واثناء الخدمة عندما ظهر مفهوم (مدارس التنمية المهنية) لتقدم نموذجا لكيفية تدريب الطلاب المعلمين والدراسات الأكاديمية والبحوث والتطوير في المدارس ومؤسسات إعداد المعلم والتدريب في أثناء الخدمة (حجي، 2011 :34).

ولقد حظي موضوع إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام لدى المسئولين والمدربين في الأقطار المتقدمة والنامية على السواء خاصة في مجال التربية والتعليم كونها تنشئ العقول وتكسب المهارات المختلفة التي تصقل

شخصية المتعلم من خلال المعلم الذي نهتم بإعداده وتطوير قدراته وامكاناته وتجديد خبراته وزيادة فاعليته (خليل، 2006: 14، حبيب،2003: 75)، مما سبق نستنتج أن المناهج المتطورة والمتجددة يلزم لها معلم لديه مهارات مستقبلية للتفكير يقصد بالتدريب التربوي "هو أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم " (الزنبقي، ب ت: 182) هذا وقد انعكست أهمية التدريب أثناء الخدمة على توصيات العديد من المؤتمرات التي عقدت في دول عديدة ومنها المملكة العربية السعودية والتي اهتمت بإعدادوتدريب المعلمين أثناء الخدمة) حجي،2011). مما سبق يعتبر إعداد وتدريب المعلم اثناء الخدمة من اساسياتتحسين التعليم ومن ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع ذلك أن تدريب المعلمين المستم والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية لإشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم وينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي إذ ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية، كما أن الحاجة إلى التدريب تعد مطلبا طبيعيا نتيجة للفترة الزمنية بين الإعداد وممارسة العمل الذي يؤديه المعلم. فالنظريات التربوية والنفسية أظهرت أن المعلومات التي يحصل عليها المعلم أثناء مرحلة الإعداد تتناقص تدريجيا كلما ابتعدنا عن سنة الأساس "التخرج" فالإنسان ينسى 14%من معلوماته بعد سنة واحدة من تخرجه و تتناقص المعلومات حتى تصل نسبة النسيان إلى 84%بعد عدة سنوات. (الحزنوي واخرون،2017 :288).

ولأهمية تدريب المعلمين على استخدام استراتيجيات التدريس ،قامت إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في العام الدراسي 1425/1424 هـ بتطبيق (مشروع تطوير استراتيجيات التدريس) تحت شعار (علمني كيف أتعلم) ، وذكر(أحمد2006) أن البرنامج هدفه العام الارتقاء بالتدريس من حيث النوعية والاعتماد على الدور النشط للطالب في عملية التعليم والتعلم . وبلغ عدد المدارس لجميع المراحل التي طبق فيها المشروع في بدايته (328) مدرسة ، وعدد المعلمين المطبقين للمشروع في تلك المدارس (4073) معلم في بداية الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1431/1430هـ (وزارة التربية والتعليم ، 1424هـ).

وقد قام مركز البحث في جامعة كانسوس (Kansas) في أمريكا منذ السبعينات بتطوير نموذج التدريس الاستراتيجي (Strategic Instruction Model SIM)، وتم إدخاله في مؤسسات برامج إعداد المعلم (Central Project,2006). واضاف لنز (Lenz,2010)بأنه تم تدريب آلاف المعلمين سنويا على نموذج (SIM)عن

طريق الإنترنت بواسطة مدربين متخصصين لضمان الارتقاء بالنوعية بتطبيقه في المدارس لمساعدة المعلمين على توجيه الطلاب وإرشادهم إلى استخدام الاستراتيجيات المناسبة ، مما يجعل من السهل عليهم تحقيق إنجازاتهم الدراسية .

وحيث إن الممارسات التدريسية للمعلمات مازالت في بعض مدارس التعليم العام وأيضا الجامعي تفتقر لمتطلبات المهنة ومهارات الأداء المطلوبة للتدريس الاستراتيجي لتنمية مهارات التفكير المستقبلية في المحاضرات أو كمعلمة في التدريب الميداني ،وبحكم انتماء الباحثة إلى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية ، قسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى. وأن واقع أدائهن من خلال متابعة الباحثة لهن فترة التدريب الميداني فصليا وبالمقابلة الشخصية مع مديرات ومعلمات مدارس التطبيق يكشف قصوراً متزايداً في جانب الإعداد المهني ، ولصعوبة تطبيق الطالبات المعلمات لما درسنه في مقررات الإعداد التربوي أثناء فترة التدريب فتحاول الطالبة المعلمة أثناء تطبيقها الميداني محاكاة أساتذتها ومعلماتها ، وبرغم محاولة بعض أعضاء هيئة التدريس إلى الاجتهاد لتوصيل الطالبات المعلمات للمستوى المطلوب اثناء فترة التدريب الميداني ولكن مازالت الفجوة كبيرة بين ما درسنه وبين ما يطبقنه فعلاً ؛ وذلك نتيجة لبرنامج الإعداد والتأهيل لكلية التربية لا يوصلهن للمستوى المطلوب للتطبيق في الميدان. كما أضاف كل من (قطامي، 2006 ،حسين ، 2012) أن التدريس يتطلب تمكين المعلم والطالب المعلم من المهارات والإجراءات اللازمة للقيام بالتخطيط والتنفيذ والتقويم للتدريس.

وذلك يكون وفق الإستراتيجيات المختارة لتنمية مهارات التفكير المستقبلية و لتحقيق أهدافه ، لمساعدة الطلاب على استخدام تلك المتطلبات لإنجاز المهام المطلوبة منهم بنجاح. وبناء على ما تقدم من الاهتمام الواسع من قبل الدول الأجنبية والعربية ببرامج إعداد المعلمين وتأهيلهم سواء أكان في الدراسات التقويمية أم التجريبية ، تتساءل الباحثة عن كيفية تدريب المعلمات على استخدام استراتيجيات تفاعلية للتدريس لتطوير مهاراتهم المستقبلية للتفكير ، وبناء على ما تقدم أتت فكرة البحث الحالي .

مشكلة البحث وتساؤلاته:

من خلال ممارسة الباحثة لعملها في الإشراف في الميدان التربوي و ملاحظتها لكثرة الشكوى من التدريب والامتعاض الشديد لدى الكثيرين منهم مع ضعف تحصيل الطلبة في الميدان وانخفاض المستوى العلمي والذي أحد أسبابه النقص في إعداد المعلمين المهني و العلمي رغم وجود دورات تدريبية متتالية. وهذا ما أكدته دراسة (جبر، 2002) كما حاولت بعض الدراسات بحث أثر بعض الإستراتيجيات التدريسية (بناء خرائط المفاهيم ، التعلم التعاوني و العصف

الذهني واتخاذ القرار في تنمية العمليات المعرفية العليا ومهارات التفكير الناقد) على اكتساب الطلبة المعلمين وتحصيلهم لبعض المفاهيم كدراسة كل من: (هزاع ،2007) ،(عبد الحميد،2003)،(السيد ،2000) ،(إبراهيم وأمين،2004) و (بهجات ،2003) حيث توصلت نتائج تلك الدراسات إلى نمو اتجاهات ومهارات وأساليب التفكيرلدى الطلبة المعلمين ؛بالإضافة إلى اكسابهم المفاهيم والمهارات العملية المطلوبة.وكذلك يؤكد سوماكر (Schumaker,2009) بدراسته حول إعداد المعلم والتنمية المهنية في أمريكا ، وكشفت الدراسة عن حاجة المعلمين أثناء الخدمة إلى الوعي بالتدريس الاستراتيجي والتدرب على استراتيجيات التدريس مع طلابهم ومع الطالب المعلم ،و مع تنوع وتطور أدوار المعلم من كونه ملقنا و مرسلا للمعلومات إلى مرشِدٍ و ميسِرٍ و مساعِدعلى التفكير لدى المتعلمين مما يحقق تعلما واكتسابا للمعلومات و المها ارت بأنفسهم، وممارسة كاملة لعمليات التفكير نوعا ومستوى كما واضاف(حبيب ، 2003 : 24-25 ،93-94) نقلا عن برسيسن وآخرون (Presseisen,et.al1997) في الندوة الخاصة بإعادة البناء وكذلك إشتراك يلدريم (Yildirim,1993) في المؤتمر السنوى للإتحاد الأمريكى للبحث التربوى على التركيز على تعليم مهارات التفكير واعتباره هدف رئيسى لكل من التعليم والتعلم في جميع المستويات التعليمية تؤكد مشكلة البحث أن هناك قصورا في الدراسات الميدانية، والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلمات.كما القى سنج (Seng,1998) في المؤتمر الدولى للتفكير الناقد في الفلبين بحثا عن مهارات التفكير الناقد لمجموعتين من المعلمين بسنغافورة (بالخدمة وقبل الخدمة) وأكد الى تعليم تلك المهارات اثناء الخدمة للمعلمين واثناء التدريب في معهد التعليم القومي وعلى استراتيجيات التفكير خلال فترة الإجازة الصيفية .كما ذكر (العياصرة ،2015 : 130-131 نقلا عن كوتن Cotton,2002)

أهم التوصيات التي قدمتها البحوث والدراسات التربوية في مجال

تعليم مهارات التفكير وأهمها:

1- ضرورة تدريس مهارات التفكير المختلفة في أن واحد .

2-هناك عددا من استراتيجيات التدريس تدعم مهارات التفكير .

3-يؤدي تدريب المعلمين على تدريس مهارات التفكير المختلفة إلى زيادة في تحصيل الطلبة الأكاديمي.

4-ضرورة توفير الجو الإيجابي والمشجع لعملية تعليم مهارات التفكير .

من هنا انطلقت مشكلة البحث التالي من الدراسات الميدانية التي تحدثت عن هذا المجال، وبينت في معظم نتائجها

أن البرامج التدريبية التي تقدم هي برامج يغلب عليها الطابع النظري، ويقل فيها الطابع العملي، اضافة إلى اهتمام وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية نحو تجويد العمل في المدارس. لذلك فإن الباحثة ترى أن تطوير برامج تدريبية للمعلمات يستلزم معرفة الحاجات التدريبية، والكفايات المهنية ومهارات المستقبل للتفكير واستراتيجات التدريس التفاعلية التي تحتاجها المعلمات في ظل تسارع المعرفة، ومعطيات العصر، والتكنولوجيا، ولان التعليم اليوم يحتاج إلى خطوات تطوير تناسب المستقبل والخبرات والمهارات المستقبلية التي يجب تعزيزها عند الطلاب . يتضح من العرض السابق أنه لابد من إعادة النظر في برامج إعداد وتدريب المعلم بشكل يتوافق و المتطلبات الجديدة في عملية التدريس وفي ضوء الأدوار والتحديات المعاصرة ، ولكي تكون هذه البرامج فاعلة فإن ذلك يتطلب إحداث تطوير لها سواء في أهدافها ، آلياتها واساليبها ، لكي يتم من خلال هذا التطوير تخطى أوجه القصور الحالية .انطلاقا مما سبق تكونت لدى الباحثه فكرت عمل برنامج تدريبي للمعلم أثناء الخدمة لمهارات التفكير المستقبليه وتطويرها باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية لدى المعلمات ، وبالتالي يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي :

ما أثر البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات المستقبل للتفكير بواسطة استراتيجيات تفاعلية لتطويرها لدى المعلمات؟

ويتفرع من السؤال الرئيس تساؤلات البحث التالية :

1. ما أثر استخدام إستراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكيرلدى المعلمات ؟
2. ماحجم الأثر الاجل لاستخدام استراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكيرلدى المعلمات؟
3. ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات المستقبل للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعليه لدى معلمات التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية ؟.
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \leq \alpha$) لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى المعلمات وفقا لعدد استراتيجيات التدريس التي تم التدريب عليها بين استجابات عينة الدراسة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

1-معرفة أثر استخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات

2-تحديد الاستراتيجيات لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير في الممارسات التدريسية لدى المعلمات.

3-وضع تصور مقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى معلمات التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية .

4-الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى($\alpha \leq 0.05$) لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى المعلمات وفقا لعدد استراتيجيات التدريس التي تم التدريب عليها بين استجابات عينة البحث.

أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث الحالي في محاولته :

1-يتناول هذا البحث جانبا مهما؛ إذ إنه سيساهم في تدريب المعلمات ورفع كفاءتهم لتطوير مهاراتهم المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية .

2- مساعدة مخططي برامج تدريب المعلمين في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقويم وتطوير ومتابعة برامج لتدريب المعلم أثناء الخدمة وتوجيهها نحو تحقيق فهم أفضل للأدوار الجديدة للمعلمين ، مما يجعل أثرها فعال في الإسهام في تطوير وتحسين العملية التربوية .

3-تقديم تصور مقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى معلمات التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية .

4-يمكن للباحثين والأكاديميين الاستفادة من هذا التصور المقترح للبرامج التدريبية والحقيبة التدريبية في تطوير دراسات تخدم جميع المعلمات في مراحل تعليمية مختلفة.

حدود البحث:

1- الحد الموضوعي :اقتصر البحث على تقديم برنامج تدريبي وحقيبة للمدرب والمتدرب

2- الحد المؤسسي : اقتصر البحث على مدارس التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية .

3- الحد البشري : اقتصر البحث على المعلمات اللاتي رشحن من قبل وزارة التعليم بالرياض في برنامج التدريب الصيفي وعددهم (118 معلمة).

4- الحد المكاني : جرى تطبيق البرنامج التدريبي للبحث في كلية التربية بجامعة أم القرى

5- الحد الزماني : طبق البحث في صيف 1439-1440هـ (شهر ذي القعده)

مصطلحات البحث:

التدريب:

عملية مستمرة محورها الفرد في مجموعة تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلةاحتياجات محددة حالية أو مستقبلية (Birdthistle ,2006)

وقد عرف (ياغي2003 ,التدريب بأنه : «عملية تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير في سلوك ومهارات الأفراد، من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة، على مستوى الفرد، والمنظمة».

التعريف الإجرائي للبرنامج التدريبي المقترح

وتتبني الباحثة التعريف الإجرائي التالي:

البرنامج التدريبي هو: "المخطط الشامل الفعال القادر على تزويد معلمي التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية بكافة مهارات التفكير المستقبلية والمعارف والخبرات المهنية باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية لزيادة وتنمية قدراتهم المهنية و التي تحدث تغييرات ايجابية ومستمرة يعدهم إعدادا جيدا ينعكس على أداء طلابهم و زيادة تحصيلهم الدراسي". ويقدم من خلال مجموعة من اللقاءات التدريبية لتحقيق أهداف مرغوبة ومحددة.

برامج التدريب اثناء الخدمة:

تعرف على أنها " العملية المخططة والمنظمة والمقصودة التي يقوم بتنفيذها وتقويمها ومتابعتهاوتطويرها قسم الإشراف مع قسم التدريب في وزارة التعليم ، بهدف تطوير ورفع كفايات المعلمين وتحسين أدائهم مما يجعلهم أكثر فاعلية وخبرة في مجال عملهم المهني والأكاديمي واطلاعهم على المستجدات والمستحدثات في مجالات التخصص."(الفرا،1995: 15).

ويعتبر التدريب فى وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية أحد أنشطة قسم الاشراف التربويوتقوم عليه رئيسة قسم الاشراف ومشرفة التدريب بتنفيذ المشرفات.

مهارات المستقبل للتفكير :

مهارة التفكير عرفها (ويلسون ،Wilson,2002) في (العياصرة ، 2015 : 97) " بأنها العمليات العقلية التي نقوم بها من اجل جمع المعلومات وحفظها أو تخزينها ، وذلك من خلال إجراءات التحليل والتخطيط والتقييم والوصل إلى استنتاجات وصنع القرارات"

وتعرف الباحثة مهارات المستقبل للتفكير : هي مهارات التفكير الإبداعي والناقد المستقبلية والتي قدمت في ابحاث المؤتمر الدولي لتقويم التعليم و التي تم تدريب المعلمات عليها من خلال استراتيجيات تدريس محددة تم اختيارها.

تنمية مهارات التفكير الإبداعي : كما ذكر (العياصرة ،2015: 310) بأن الإبداع كما شرحه دي بونوبأنه طريقة العلم ، والبحث عن المعلومات الجديدة أو التطبيقات الجديدة لمعلومات متوفرة ، فالعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي تمثل طريقة التدريس المناسبة والتي تعتبر قوائم لطريقة بناء المعرفة الإنسانية وهي الإبداع كما أشار دي بونو وعليها أن تتواءم مع هذا البناء ، وتركز على تنمية مهارات التفكير الإبداعي.

فيساعد هذا النوع من التفكير المعلمين التعبير عن أنفسهم بطريقة إبداعية وغير تقليدية.

تنمية مهارات التفكير الناقد:وكما ذكر (قطامي ،2001 :123) ان التفكير الناقد هو " تفكير تأملي معقول يركز على ما يعتقد به الفرد او يقوم بادائه " ومهمة التدريب على مهارات التفكير الناقد تتطلب تدريبا كافيا حتى يصبح المعلم مفكرا ناقدا ،ثم تصبح لديه القدرة على ممارستها أمام الطلبة .

فهي مهارات يمكن تنميتها وتطويرها لدى المعلم، ويتم ذلك من خلال الخبرات اللازمة لتحقيق ذلك خلال التدريب .

التطوير:

عّرف التطويرَّ بأنه: "تغيير يتصف بالنمو لبنية معينة أو لوظيفة أو مهارة معينة، وهو يعتمدعلى مراحل متعددة" (فلية والزكي، 2004: 103).

وُعّرف أيضاً بأنه: "مصطلح عام يشير إلعملية مقصودة هادفة ينتج عنها ترقية الشيء موضع التطوير من طور أدنى إلى طور أعلى " (صبري ، 2002: 217) .

وتعرف الباحثه التطوير إجرائياً بأنه: منظومة عمليات متكاملة ومحددة الخطوات، تهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية أثناء فترة التدريب لتطوير المهارات المستقبلة للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية من خلال أفكار واتجاهات وخبرات وتجارب عملية من خلال البرنامج التدريبي المقدم ، تقود إلى تحسين كفاءة العملية التدريبية ، وتزيد قدرتها على تحقيق الأهداف.

التدريب وأهميته في تنمية المهارات المستقبلية للتفكير للمعلمات:

التدفق المعرفي المتسارع، وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي، الأمر يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها المعلم أثناء إعداده غير مناسبة بعد فترة زمنية قصيرة، مما يتطلب تنميته من أجل أن يرفع مستوى مهارات تفكيره ،

وكفاءته الإنتاجية بما يساير متطلبات العصر، خاصة أن أساس التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم (منال كامل، 2009) ويعتبر التدريب أفضل أنواع الاستثمار؛ فهويمثل الاستثمار الحقيقي لأي منظمة حكومية أو خاصة؛ لأنه يستثمر العنصر البشري، و يعد مطلباً مستمراً للعاملين كافة ، وذلك إما لتعديل سلوك أو لاكتساب مهارات التفكير المستقبلية ومعارف جديدة، أو لتدعيم مهارات ومعارف وقدرات حالية بما يؤدي إلى المساعدة على زيادة فرص الابتكار، والاختراع، وتحسين أساليب العمل(النجار ،2008). ولا شك أن ذلك يستلزم تخطيط التدريب بما يحقق مع العوائد المطلوبة، واسترداد تكلفته مع التقييم المستمر لنتائج التدريب على مستوى الفرد، والجماعة، وأثرها على تحسين العمليات المختلفة (الحزنوي ،الزهراني والجهني ، 2017) ؛ لذا لا بد أن تبقى المعلمة على اتصال مستمر بكل جديد يطرأ على ميدان عملها، عن طريق مشاركتها بالدورات التدريبية والندوات، والاجتماعات، ويمكن أن تجد لمشكلاتها التربوية حلولاً مرضية من خلال ما تجريه من حوار بينها وبين المسؤولين في المدرسة ممن هم أكثر خبرة. ويرى(خليل ،2006) أن التدريب لا يعتمد على مجرد إلقاء المعلومات، بل يقترن ذلك بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيدة، لهذا يعد التدريب محاولة لتغيير سلوك الأفراد عن طريق تمكينهم في أداء أعمالهم من حيث استخدام طرق واستراتيجيات ، وأساليب ومهارات التفكير المستقبلية المختلفة ،ومستلزمات أدائهم الوظيفية، أي أن يجعلهم يسلكون بشكل مختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، ويجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية والإعداد لها بطريقة تربطها مع بيئة عمل المشتركين في هذه البرامج، وبشكل يساعد على تلبية الاحتياجات التي تتطلبها الوظائف، بما يخدم العملية الإنتاجية في المنظمات، ويزيد من رضا الجمهور المتعامل معها، وكذلك شعور الأفراد المشتركين في هذه البرامج، بأنهم حصلوا على معلومات ومهارات تفكير جديدة، سوف تساعدهم على ترجمتها في أعمالهم، ووظائفهم التي يعملون فيها، فعندما يتحقق هذا الانسجام ما بين البرامج التدريبية وبيئة عمل المشتركين في هذه البرامج تصبح أكثر فاعلية، وتحقق الأهداف التي تسعي إلى تحقيقها من خلال التدريب.

كما أشار (الحزنوي ،واخرون ، 2017) بأنه لنجاح العملية التدريبية ينبغي توافر مفهوم واضح ودقيق للتدريب لدى أطراف العملية التدريبية من مدرب، ومتدرب، ومسؤول التدريب، لما لذلك من تأثير في الإعداد الصحيح، والتنفيذ السليم للبرامج التدريبية، واتباع الأساليب الحديثة في العملية التدريبية التي تفي باحتياجات الموارد البشرية العاملة في المنظمة، وتنمي معارفهم، ومهاراتهم. فالتدريب هو تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم. ويعتبر المعلم أحد العوامل المهمة في العملية التدريبية؛ لما له من دور فعال في الوصول بالعملية

التعليمية إلى غايتها المرجوة، باعتباره يمثل بعدا رئيساً في منظومة العملية التعليمية إذ يتوقف على حسن إعداده وتدريبه وتوجيهه تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الطريقة والإجراءات الميدانية للبحث :

نستعرض هنا الإجراءات والخطوات المنهجية التي تمت في مجال البحث الميداني،حيث يتناول منهج ، ومجتمع البحث، والعينة التي طبق عليها البحث،إضافة إلى توضيح الأدوات المستخدم في البحث وخطواته، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج ومن ثم تحقيق أهداف البحث.

وفيما يليتفاصيل ما تقدم:

أولا/ منهجية البحث:

استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي والمختلط(الكمي والنوعي) من حيث التحليل الإحصائي والأسئلة المقننة والمناقشات خلال البرنامج التدريبي (علام،2013).

ثانيا / مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي المرحلة الأساسية في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي1439-1440هـ، (236) معلما ومعلمة خضعوا للتدريب خلال الفصل الصيفي في بداية شهر ذي القعده الى نهايته 1439-1440هـ .

ثالثا/ عينة البحث:

تكونت عينة البحث (236) معلما ومعلمة (118 معلم و118 معلمة)كانو ضمن البرنامج التدريبي الصيفي للمعلمين والمعلمات والذي فتح الباب له للتسجيل الالكتروني في شهر رمضان وكانت العينة حسب رغبتها وامكانيتها للتسجيل حتى بلغ العدد المذكور من جميع مدن المملكة العربية السعودية.

رابعا/ أداة البحث :

اعتمدت الباحثة في إعداد أدوات البحث على طريقتين:

1. الطريقة الأولى : في ضوء الدراسات السابقة التي تحدثت عن البرامج التدريبية للمعلمات وتم الاطلاع عليها ، واستعراض إطار الأدب التربوي الحديث الذي سبق أن عرضناه عن التدريب والمتعلقة بمشكلة البحث ، تم الاستفادة في بناء الحقيبة والبرنامج التدريبي.

2.الطريقة الأخرى: المقابللات الشخصية غير الرسمية في المدارس وفي كلية التربية التي أجرتها الباحثة مع بعض المعلمات ومديرات بعض المدارس من خلال عملها كمشرفة تربوية للطالبات افادها في التخطيط للبرنامج التدريبي ثم قامت الباحثة ببناءالبرنامج التدريبي والذي يشمل حقيبة تدريبية للمدرب والمتدرب والأختبار القبلي والبعدي عن مواضيع الحقيبة والتي استخدمها المعلمين والمعلمات اثناء فترة التدريب في كلية التربية بجامعة أم القرى.

وفق الخطوات الآتية:

اعددت الحقيبة للبرنامج التدريبي على أن اطبقها لبحث ، وعندما رشحت للتدريب في ذلك الصيف تقدمت بالحقيبة المقترحة للبرنامج لكلية التربية بجامعة أم القرى لتحكيمها .وكان إعدادي لها من خلال خبرتي واطلاعي صممتها، ولأنه وجدت أنه لا بد من وضع برامج منظمة ودقيقة، وبنائية، تكوينية مستمرة تستهدف المعلمين من أجل تمكينهم من تحسين وتجويد كفاياتهن الفكرية، والمهنية ومهارات التفكير المستقبلية الإبداعي والناقد .ورفعت حقيبة المدرب والمتدرب لوزارة التعليم في الرياض لتحكيمها واحمد الله واشكره وافقو عليها وطلب مني عمل اختبار واضمنه للحقيبة ، ثم اعددت برنامج التدريب اسبوعيا (5 ايام بموجب 5 ساعات كل يوم ويصبح عدد ساعات التدريب لكل معلمه ومعلم 25 ساعه وكان يكرر البرنامج كل اسبوع لمدة شهر كامل)

صدق أداة البحث وثباتها:

تم عرض الحقائب التدريبية على متخصصين في كلية التربية ثم رفعت الى وزارة التعليم في الرياض لتحكيمها واثبات صدقها.

وكذلك حسب الثبات للإختبار بطريقة التجزئة النصفية ، إذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,98)وهو معامل ثبات جيد يمكن الوثوق به عند استخدام الاختبار كأداة قياس

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل:

1- تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمين والمعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

2- المتغير التابع:

2- المهارات المستقبلية للتفكير والاستراتيجيات لجميع معلمي ومعلمات التعليم العام في مدن المملكة العربية السعودية واللذين روشحو لحضور البرنامج التدريبي الصيفي .

المعالجة الإحصائية:

أُجيب عن أسئلة الدراسة باستخدام المعالجات الإحصائية عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإحصائي:

المتوسطات الحسابية.

نتائج البحث ومناقشته، وتوصياته:

للإجابة عن اسئلة البحث التالية:

1-ما أثر استخدام إستراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى المعلمات ؟

2-ماحجم الأثر الاجل لاستخدام استراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكيرلدى المعلمات؟

3-ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات المستقبل للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعليه لدى معلمات التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية ؟.

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى($\alpha \leq 0.05$) لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى المعلمات وفقا لعدد استراتيجيات التدريس التي تم التدريب عليها بين استجابات عينة الدراسة؟

أولا.عرض نتائج البحث:

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الأول والثاني ، والذي ينص على ما يأتي:

ما أثر استخدام إستراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكير لدى المعلمات ؟

ماحجم الأثر الاجل لاستخدام استراتيجيات التدريس التفاعليه لتطوير مهارات المستقبل للتفكيرلدى المعلمات؟

للإجابة عن هذين السؤالين، حسَب المتوسط الحسابي للإختبار القبلي = 6.59 للاختبار للأربعة مجاميع خلال الشهر (118 معلمة متدربة من جميع التخصصات) والمتوسط الحسابي للإختبار البعدي = 8.82 ، عند مستوى دلالة إحصائية (0.01) واتضح وجود والأثر كبير من التطبيق في اليوم الخامس على جميع المهارات التي قدمت لهم خلال فترة التدريب الاربعة أيام الأولى ، حيث طبق جميع المعلمات الإستراتيجيات لتطوير مهارات التفكير المستقبلية الإبداعي والناقد.

وهـذه النتيجـة تحقق أن المعلمـات يدركن أهمية المهارات المستقبلية للتفكير واستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية لتطويرها لديهم.

وايضا مع بداية الفصل الاول للعام التالي لذلك الصيف الذي تم التدريب فيه تم التواصل مع المعلمات لمعرفة هل تم الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي كان قد قدم لهم وهل هناك اسئلة عن محاوره والحمد لله اثنوا عليه وكان عوننا لهم بعد الله سبحانه وتعالى من اجل استخدام استراتيجيات محددة لتطوير مهارات التفكير لدى الطالبات وكانت لهم عبارات شكر وثناء عن المدربة في توتير عن يوم المعلم والحمد لله ان البرنامج كان له هذا الإقبال الكبير

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الثالث، والذي ينص على ما يأتي:

ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات المستقبل للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعليه لدى معلمات التعليم الأساسي في المملكة العربية السعودية ؟.

أُجيب عن هذا السؤال من عدة جوانب تمثلت في الآتي:

1-الاعتماد على الإطار النظري للبحث، والمراجع العلمية في التربية والتعليم و اتدريب.

2-الدراسات السابقة في مجال إعداد البرامج التدريبية بتطوير الكفايات المهنية للمعلمات المقابلة التي أجرتها الباحثة مع مشرفات ، مديرات ومعلمات المدارس التابعة للتعليم العام بمكة المكرمة.

3-نتائج البحث الميدانية، ومعرفة أهم المهارات المستقبلية التي تمتلكها المعلمات وتطوير هذه المهارات من خلال البرنامج المقترح.

4-مراعاة البرنامج التدريبي المقترح بعض الجوانب أثناء إعداده، وهي:

معرفة الكفايات المهنية والمهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات من خلال توزيع أداة الدراسة حقيبة المتدربة والاختبار القبلي التي شملت خمس مجالات:

الحاجات التدريبية للمعلمات

حسن اختيار المتدربين المؤهلين والمتخصصين.

الوقت المناسب لعقد الدورة التدريبية.

تغطية البرنامج التدريبي المقترح مختلف الكفايات المهنية والمهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات التي تحتاجها المعلمات في التطبيق الميداني للعملية التربوية.

تضمين البرنامج أساليب تقويم مناسبة لمعرفة مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.

عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال التربوي في كلية التربية بجامعة أم القرى ثم في وزارة التعليم في الرياض لإبداء الرأي ومدى صلاحيته، وتعديل البرنامج في ضوء آراء المحكمين.

خطوات تصميم البرنامج التدريبي المقترح:

تم تصميم البرنامج من خلال الخطوات الإجرائية الآتية:

الخطوة الأولى :الوقوف على الأطر الفكرية والنظرية لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

الخطوة الثانية: استعراض بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة والأبحاث والدراسات في مجال التدريب لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

الخطوة الثالثة :الكشف عن واقع عملية التدريب لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

الخطوة الرابعة :التوصل إلى التصور المقترح للبرنامج التدريبي المقترح لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

الخطوة الأولى: تناول البحث في هذا الجزء مفهوم التدريب، مهارات المستقبل للتفكير والتطوير من منطلق أن الهدف الرئيس للبحث الحالي يتمثل في التوصل إلى اثر التصور مقترح يمكن من خلاله تطوير المهارات المستقبلية للتفكير لدى المعلمات باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية في ضوء بعض التجارب الإقليمية و العالمية المعاصرة للتدريب ، وتم تقديم التصور المقترح بالاستناد إلى ما كشف عنه البحث الحالي من تحليلات نظرية لبعض التجارب المعاصرة، فقد تم عرض التصور المقترح على بعض خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى ووزارة التعليم في الرياض وذلك لتحكيم البرنامج المقترح وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره مع أهداف البحث، و يتضمن التصور المقترح: فلسفة ومنطلقات، وأهداف وآليات تطبيق، وكذلك توصيات ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق، وفيما يلي عرض لهذا التصور:

1-فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

يقوم التصور المقترح على فلسفة مستمدة من طبيعة المجتمع السعودي والمعتمد على القران الكريم والسنة النبوية و التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تواجهه، فضلاً عن المتغيرات الدولية والإقليمية، لذا فالتصور المقترح يقوم على فلسفة مؤداها ضرورة الانتقال بالتعليم إلى طور المهنية ، ومن منطلق أن تطوير المهارات المستقبلية للتفكير عملية مهمة في تعليم المقررات الدراسية وليس هدفاً في حد ذاته، إنما هو وسيلة لتطوير المهارات المستقبلية لدى المعلمات . إلى جانب ذلك يقوم التصور المقترح على أساس الاستفادة من التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال تطوير المهارات المستقبلية للتفكير لمزاولة مهنة التعليم.

2-أهداف التصور المقترح:

انطلاقاً من الدور الرئيس للمعلّم في تحسين وظيفة النظم التعليمية، وضمان تحقيق نتائج تعليمية جيدة،كونه أحد أهم العناصر الرئيسية في عملية التطوير والتحديث، وفي ضوء فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته، فإنه يمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:

أ-الإسهام في تطوير مهنة التعليم من خلال رؤى جديدة تفتح آفاقاً رحبة هي أكثر تميزاً وتجدداً لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية لمزاولة مهنة التعليم ومن أجل تجويد العملية التعليمية وتحسين أداء القائمين عليها.

ب- الإفادة من بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وخاصة الناجحة منها، في تطوير المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية.

ج-التعرف على أوجه القصور التي تعاني منها المعلمات في التعليم العام من خلال الضعف في بعض الكفايات والمهارات المستقبلية للتفكير واستراتيجيات التدريس التفاعلية لدى المعلمات والتي نرغب في تطويرها لديهم من خلال هذا البرنامج التدريبي .

د- تقديم مجموعة من الإجراءات والآليات إلى صانعي القرار للاستفادة منها في تطوير المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات تدريس تفاعلية لمزاولة مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية.

3-آليات تطبيق البرنامج التدريبي المقترح:

1-جميع المعلمات هم أساس العملية التربوية في مؤسسات التعليم العام في المملكة العربية السعودية ؛ لذلك لا بد من تطوير المعلمة ورفع أدائها وكفاياتها المهنية حتى تستطيع أن تواكب كل ما هو جديد في تعلم المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية.

2-توفير برنامج تدريبي للمهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية يسهم في رفع مستوى أداء المعلمات .

3- إشعار المعلمات المتدربات بأهمية البرامج التدريبية التي تقدم لهن ومشاركتهن في التطبيقات والانشطة المقدمة.

4-تأتي أهمية البرنامج كخطوة أساسية لتبادل الخبرات، والمعارف بين المعلمات الجدد، و المعلمات القدامى، وفرصة للتعارف فيما بينهن.

5-اهتمام جميع دول العالم في الوقت الحاضر بالمهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية.

6-تبني وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية مشروع التدريب الصيفي للمعلمين بهدف تطوير التعليم والمعلمين من أجل تمكينهم من تحسين وتجويد كفاياتهن الفكرية، والمهنية ومهارات التفكير المستقبلية .

4- محتوى البرنامج التدريبي:

أ-محتوى البرنامج التدريبي المقترح تم تنظيمه في أربعة وحدات تدريبية وهي:

الوحدة الأولى: تصميم التدريس ومهاراته

الوحدة الثانية : استراتيجيات التدريس التفاعلية

الوحدة الثالثة : التفكير الناقد والإبداعي ودمج مهاراتهم اثناء استخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية .

الوحدة الرابعة : تطبيقات الدمج .

وكانت جلسات كل يوم جلستان (5 ساعات) يفصل بينهم فترة راحة نصف ساعة .

ب- يتضمن البرنامج التدريبي أنشطة تعليمية تنفذ أثناء الدورة تشمل الكفايات المهنية التي ينبغي أن تكتسبها المتدربات. من هذه الكفايات أولاً كفايات التخطيط ومن الأنشطة التعليمية المصاحبة له: تخطط لأنشطة تعليمية متنوعة لتطوير المهارات المستقبلية للتفكير ، صياغة الأهداف السلوكية المناسبة. ثانياً كفايات استراتيجيات التدريس المتعلقة

بالمهارات المستقبلة للتفكير ، ومن أهم الأنشطة التعليمية التي يجب أن تنفذ وأساليب التكنولوجيا الحديثة في التعليم (مثلا لفيديوهات، والسبورة الذكية والداتا شو)

ج-تنوع الموضوعات وتهيئة المتدربات بكل ما هو جديد في الكفايات المهنية والمهارات المستقبلية للتفكير واستراتيجيات التدريس التفاعلية.

د-كما يحتوى البرنامج التدريبي أساليب متنوعة منها حلقات تطبيقية، وجلسات نقاشية، بالإضافة إلى الجانب العملي التطبيقي في نهاية دورة البرنامج.

5-الإجراءات والأساليب التي تتبع في تنفيذ البرنامج المقترح:

أ-اعلنت وزارة التعليم بالرياض عن البرنامج التدريبي الصيفي للمعلمين والمعلمات وموعد قيامه. ويلزمو بالحضور حسب تسجيلهم كما تعد جدولا زمنياً لهذا البرنامج من قبل إدارات التعليم .

ب-ارسلت قائمة بالمعلمات المتدربات في البرنامج اسبوعيا

ج-الأفراد القائمون على تنفيذ البرنامج قدمو فكرة واضحة للمعلمات المشاركات في الدورة التدريبية عن أهمية البرنامج ومبرراته، وأهدافه ،والمحتويات، وأساليب التقويم في بداية افتتاح البرنامج التدريبي.

.د-قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي القائمين على البرنامج قامو بتقسيم المتدربات إلى مجموعات عمل، وفترة زمنية لكل مجموعة لإعطاء البرنامج التدريبي في نهاية البرنامج التدريبي يجب إعطاء المتدربات استمارة تقييمية لتقيم محتوى البرنامج وأساليبه المستخدمة.

الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج:

البرنامج التدريبي المقترح نفذ شهر كامل على مدار كل أسبوع كامل لمدة (5)أيام عمل وكل يوم (5) ساعات ، وتقسم جلساته إلى جلسات نظرية، وجلسات عملية تطبيقية.

المدربون:

الفئة المنفذه للبرنامج التدريبي المقترح، تم تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح بواسطة مدربين متخصصين ،كنت مدربة للمعلمات في شطر الطالبات بالزاهر بكلية التربية بجامعة أم القرى وهناك عضو رجالي من كلية التربية يدرب المعلمين على نفس الحقيبة في العابدية بجامعة أم القرى .

الحوافز المقدمة للمتدربين:

شهادة حضور الدورة واجتيازها.

حقيبة متدرب

نقاط قوة تحسب للمتدرب من إدارات التعليم للمعلم الذي حضر البرنامج التدريبي .

التقويم :

تقويم البرنامج والمدرب:

قدمت استبانات خاصة ببنود البرنامج حسب موضوع الدورة تعطي للمتدربة في نهاية الدورة التدريبية تحتوى بنودها على تقييم شامل للبرنامج التدريبي المقترح والمدرب وفعاليات هذا البرنامج اخر يوم (الخامس) للتدريب للتقييم من قبل الوزارة وكلية التربية والمدربة بجامعة أم القرى.

ثانياً: توصيات البحث

على ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي:

1-ضرورة مشاركة المعلمات ذوات الخبرة المتقدمة في تدريب أقرانهن الجدد في مراكز التدريب المقامة في مناطق التعليم على كيفية توظيف المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية في عملهن التربوي .

2-ضرورة إعداد محاضرات ودورات تدريبية للمعلمات من أجل تبصيرهم بأهمية توظيف المهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية، وإكسابهم المهارات والمعارف التي تطور من أدائهم الوظيفي.

3-ضرورة اطلاع معلمات المدارس على البحوث الحديثة الخاصة بالمهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية وحضور الدورات المتخصصة؛ لتزويدهم بمظاهر التجديد التربوي التي تشكلها التطورات العلمية في هذا المجال

4-فسح المجال أمام معلمات المدارس بالمشاركة في الندوات، والمؤتمرات الخاصة باستخدام المهارات المستقبلية للتفكير واستراتيجيات التدريس التفاعلية لها من أجل توظيفها في مهامهم اليومية وتدريسهم للمقررات و لزيادة وعيهم بهاَ

ثالثاً: البحوث المقترحة:

استكمالاً لمتطلبات هذا البحث، فإن الباحثة تقترح إجراء البحوث والدراسات العلمية الآتية:

1.إجراء الدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل مدن المملكة العربية السعودية كافة.

2.إجراء الدراسة الحالية على متغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي، مثل: (المؤهل الدراسي، وعدد الدورات التدريبية لدى المتدربات ، ... إلخ).

3. بناء مقياس للمهارات المستقبلية للتفكير باستخدام استراتيجيات التدريس التفاعلية لدى معلمات المدارس للتعرف على مدى ممارستهم لها بشكل دقيق.

المراجع:

1-إبراهيم، عبد الله علي محمد وحسن، محمد أمين (2004م) . "أثر استراتيجية مقترحة قائمة على العصف الذهني واتخاذ القرار في تدريس الأحياء على تنمية العمليات المعرفية العليا وبعض مهارات التفكير الناقد ومهارة اتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية" في تكوين المعلم ، المؤتمر السادس عشر المنعقد في (21-22) يوليو ، القاهرة : الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، مج2.

2-أحمد ،عطية أحمد (2006). تجارب بعض الدول الأعضاء بمكتب الربية العربي لدول الخليج في تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم ، رسالة الخليج العربي ،98.

3-بهجات، رفعت محمود(2003). التعلم الاستراتيجي مدخل مقترح لتحفيزك على التفكير. ط1 ، القاهرة:عالم الكتب.

4-توفيق،عبد الرحمن (1994). العملية التدريبية.موسوعة التدريب والتنمية البشرية 2. مصر، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

5-جبر، نبيل (2002).تقويم برامج التدريب لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا اثناء الخدمة بمحافظات غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة. رسالة ماجستير -جامعة الأزهر.

6-حبيب،مجدى عبد الكريم (2003).اتجاهات حديثة في تعليم التفكير. القاهرة،دار الفكر العربي.

7-حجي،أحمد اسماعيل (2011). تطوير كليات التربية وبرامج إعداد المعلمين.مصر، عالم الكتب.

8-خليل،محمد الحاج (2006).دليل المعلم الجديد والمعلم المتجدد. الكتاب 2، عمان-دار مجدلاوي

9-الحوراني،محمد حبيب (1999).تجارب عالمية في تربية الإبداع.الكويت،مكتبة الفلاح.

10-الخطيب ، علم الدين (1995): وا قع تدريب المعلمين في اثناء الخدمه بدولة الكويت، المؤتمر العلمي الثاني لإعداد المعلم التراكمات و التحديات ،الإسكندرية (58-51يوليو)

11-الزنبقي ،حنان(د.ت.).التدريب الالكتروني.عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

12-العياصرة،وليد رفيق (2015).استراتيجيات تعليم التفكير ومهاراته.الأردن، دار اسامة .

13-الفرا، فاروق (1995). اتجاهات التجديد في مناهج التعليم الأساسي .مجلة التربية الجديدة مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في البلاد العربية ، العدد 50

14-السيد، يسرى مصطفى (2000م). "فعالية استراتيجية بناء خرائط المفاهيم تعاونياً في تعلم العلوم بالمرحلة الابتدائية، مجلة التربية العلمية، مج3، ع4، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية العلمية.

15-المعايطة،داود محمود (2009).دليل تصميم الحقائب التدريبية .الاردن،دار الحامد.

16-النجار،عبد الوهاب (1440).مهارات المستقبل لمعلم القرن الحادي والعشرين وأساليب قياسها .ملخص المشاركات في المؤتمر الدولي لتقويم التعليم. المملكة العربية السعودية : الرياض .ص26

17-صبري، ماهر إسماعيل (2002). الموسوعة العربية لمصطلحات التربية وتكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض.

18-عبد الحميد، عبد العزيز طلبه (2003م). "فعالية التدريس باستخدام استراتيجية خرائط المفاهيم بمساعدة الكمبيوتر متعدد الوسائط في إكساب الطلاب المعلمين بعض المفاهيم المرتبطة بمستحدثات تكنولوجيا التعليم وتنمية وعيهم بهذه المستحدثات"، في مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة، المؤتمر العلمي الخامس عشر المنعقد في (21-22) يوليو، القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مج1.

19-عبيدات، ذوقان وأبو سميد ، سهيلة (2016).استراتيجيات التدريس في القرن 21.ط4،الأردن- مركز ديبونو لتعليم التفكير.

20-علام،رجاء(2013. مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط .عمان ، دار المسيرة.

21-فريند، مارلين وكوك، لين ترجمة : الحزنوي،أمين علي ،الزهراني،تركي سماح والجهني، مشعل سلمان (2017).التفاعلات مهارات التعاون لدى الأخصائيين المدرسين.عمان ، دار الفكر.

22-فلية، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبد الفتاح (2004) .معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

23-قطامي،يوسف (2007).برنامج تهيئة البيئة التربوية للمعلم. الأردن،ديبونو.

24-قطامي، نايفة(2001).تعليم التفكير . عمان، دار الفكر.

25-كامل، منال، (2009)،دور التعليم الذاتي في تطوير البرامج التدريبية للمعلم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 332

26-ياغي، محمد، (2003)التدريب بين النظرية والتطبيق، ط 3مركز أحمد ياسين الفني،عمان، الأردن.

27-هزاع، عبد الودود (2007م). "أثر استخدام استراتيجية التعلم التعاوني في التدريب العملي لطلبة كلية تربية الحديدة على إعداد خطط التدريس" في التربية العلمية..إلى أين؟، المؤتمر العلمي الحادي عشر المنعقد في (29-30) يوليو، الإسماعيلية: فايد، الجمعية المصرية للتربية العلمية.

2 8-Birdthistle, Naomi (2006). Training and Learning Strategies of Family, Businesses: an lrish case, Journal of European Industrial
Training, Volume , 30,issue, 7,p 550-568.– Wonim,S)2004(
Kindergarten Teacher Perception of the Indiana Professional
Standards Boards Early childhood Teacher Standard .Phd, Indian, state university

29-CENTRAL Project(2006). Strategic Instruction Model Overview Retrieved May 23,2010 from : Central/secondary/SIM/index.html.

30-Lenz,Keith.(2010) . Strategic Instruction Model(SIM).Retrieved May 6,2015 from : www.New Horizons.org.

31-Schumaker,B.Jean(2009). Teacher Preparation and professional development in Effective learning strategy Instruction,PHD. National comprehensive Center for Teacher Quality,learning point Associates, and Vanderbilt university, Washington. Retrieved from http://www.tqsource.org/publications/EffLearnStrtInstruction Issue Paper. pdf.

مواقع الانترنت

23-وزارة التربية والتعليم (1424). مشروع تطوير استراتيجيات التدريس – علمني كيف أتعلم . متاح على موقع شبكة الانترنت // : www.makkaheshrafhttp ، تاريخ 1436/6/1هـ

-www.Kotobarabia.com -33

حسين ,هشام بركات بشر " تدريب المعلم في مجتمع المعرفة "4/6/ 2012 الساعه 9 صباحا

34-Educ.unrwa.ps/AR/EDC/EDC.aspx
التطوير التربوي ومهامه بالوكالة 2012/6/5 الساعه الواحده ظهرا



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
م2020 ،2 العدد ، 6 المجلد - Vo: 6, No: 2, 2020



EDUCATION QUALITY OF ACTIVE AND CREATIVE IN INSTITUTIONS UNIVERSITY EDUCATION

THE CAUSES AND RESULTS

جودة التعليم الإبداعي الفعّال في مؤسسات التعليم الجامعي أسبابه ونتائجه

Ahmed Briki - أحمد بريكي

ahmadbriki@hotmail.com

Victoria School international of Sharjah UAE

مدرسة فيكتوريا الدولية بالشارقة–دولة الإمارات العربية المتحدة

قسم الدراسات التعليمية التربوية الوزارية

Educational pedagogy Studies Department

Received 18/1/2020 - Accepted 21/1/2020 - Available online 15/4/2020

Abstract:

There is no doubt that the university institutions with different branches and specializations have a great role and a positive impact on the development of the institutions of society and its members, As well as on the development of areas of life and sustainable development through high educational outputs of the overall quality hoped for in its services ,The progress achieved and the achievement of civilizational services and the positive interactive interaction among societies to ensure development and reconstruction ,But the scientific reality confirms that there is a real gap

between the university education institutions, knowledge, experience and training, and the challenges and difficulties faced by graduates in the labor market and the difficulties of finding jobs suitable for their qualifications, Many Several questions were raised about the role and impact of university higher education institutions in solving social and economic problems of individuals to find how to invest this distinguished scientific institution in a successful investment, by using the best scientific, intellectual, material and human resources, by developing concepts and correcting perceptions about the total quality system among members, employees and employees of the university institution. For university institutions. In this article, I try to review the most important negative causes and challenges facing the weak role of some university institutions to play their leading role in society.

ملخص البحث

لا شك أن المؤسسات الجامعية بمختلف فروعها وتخصصاتها ، لها دور كبير وتأثير إيجابي في تطوير مؤسسات المجتمع وأفراده ،وفي تنمية مجالات الحياة والتنمية المستدامة عبر المخرجات التعليمية العالية ذات الجودة الشاملة المأمولة في خدماتها بما تحققه من النهوض والتقدم وتحقيق الخدمات الحضارية والمشاركة التفاعلية الإنسانية الإيجابية بين المجتمعات لضمان التطور والتعمير.

لكن الواقع العلمي يؤكد أن هناك فجوة حقيقية بين ما تقدمه مؤسسات التعليم الجامعية، من معارف وخبرات وتدريبات، وبين ما يوجد من تحديات وصعوبات يواجهها الخريجون في سوق العمل ووصعوبات إيجاد وظائف مناسبة لمؤهلاتهم ،لهذه الاشكاليات طرحت عدة أسئلة عن دور وتأثير مؤسسات التعليم العالي الجامعي في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للأفراد،و البحث عن كيفية استثمار هذه المؤسسة العلمية المتميزة استثماراً موفقاً ،عبر استخدام أفضل الامكانيات العلمية والفكرية والمادية والبشرية،وعبر تطوير المفاهيم وتصحيح التصورات وتنفيذ أنظمة الجودة الشاملة بين أعضاء وموظفين وعمال المؤسسة الجامعية ،والعمل على ممارسة أنظمة المعايير والأساليب الناجحة ومواكبة التطورات العلمية والتنافسية العالمية والتصنيف الأكاديمي للمؤسسات الجامعية .

أحاول في هذه المقالة استعراض أهم النقاط الإيجابية التي ينبغي إيجادها وتفعيل ما هو موجود منها لتحقيق مخرجات تجعل المؤسسات الجامعية تتصدر المجتمع بدورها الريادي في المجتمع عبر تحقيق جودة التعليم الإبداعي معتمداً على معايير الجودة العالية في تقويم النظام التعليمي الجامعي ،ومقارنته مع الجامعات المعتمدة ذات التصنيف العالمي والافادة من مجال خبرتها عبرأنظمة الجودة في التعليم والتدريب

، مع السعي إلى نشر ثقافة العمل التطبيقي والاهتمام بالتدريب باستمرار ،وتشجيع الابتكاروالاقتصاد المعرفي لأجل التطوير وتحسين الأداء المهاراي،وعقد الدورات التدريبية ، والندوات المتخصصة وورش العمل ،وتوفير الموارد والنفقات اللازمة لتلبية الاحتياجات وفق رؤى مبادئ الجودة الشاملة المتوقع إنجازها.

كما يتوجب تنفيذ أنظمة التقويم والتقييم ، والتقويم الذاتي والمؤسسي باستمرار، وفق البرامج والخطط الاستراتيجية المعتمدة ومراقبة ما تم الاتفاق عليه وما قدم من مخرجات في الواقع ، مع تفعيل الخطط الإستراتيجية ومواكبتها للجديد ، وجعلها تلبي احتياجات التنمية البشرية ، وتراعي تجديد الهياكل العمرانية عبر تجديد البنى التحتية والخدمية ، لتتلاءم وتواكب متطلبات المؤسسة الجامعيةوفق معايير الجودة الدولية.

لا يمكن إغفال نشر ثقافة الجودة الشاملة ومفاهيمها بين العاملين والموظفين والأكاديمين وهيئة التدريس والطلاب بالجامعة وممارستها كسلوك عملي في المؤسسة ، وتشجيع مبدأ الاستثمار البشري عبر الاهتمام بالطاقات والكفاءات واستثمار تلك المهارات المتواجدة في المؤسسة الجامعية وتوجيهها الوجهة الصحيحة لإنجاز المخرجات المطلوبة والنتائج المرجوة من تلك الطاقات الحيوية لتنفيذ (استراتيجيات الرسالة والأهداف والرؤية وبرامج مؤسسات الجامعة) .

كما نعتقد أن كل من له صلة بالادارة الجامعية مُدعو إلى تفعيل إدارة الاشراف والتقويم الذاتي في المؤسسة الجامعية، واختيار عناصر كفأة ومتميزة ومتنوعة التخصصات، لإنجاز أنظمة الجودة الشاملة ،وإيجاد حلول للتحديات والمشكلات والعقبات وتجاوزها ، مع الاستمرار في عمل دؤوب وجاد للحصول على درجة الاعتماد الأكاديمي للمؤسسة الجامعة عبر مصداقية ونزاهة البرامج المؤهلة لمرحلة التصنيف المحلي والاقليمي والدولي .

وأخيراً إن العمل التشاركي ضمن الفريق الواحد عبر التخلي عن أي اقصاء للكفاءات في مجال منظومة الجودة ، وترشيد وتأهيل العمال الأكفاء باستمار لرفع مستواهم المعرفي والأدائي ، وتشجيعهم للمشاركة في إنجازوتحقيق برامج الجودة في المؤسسة باتقان ومهنية ، وتوفير بيئة مشجعة ومرغبة على التعاون الأخوي والتسامح الأخلاقي بين كل أعضاء المؤسسة الجامعية ، لتمكين كل الباحثين والعمال والاداريين على الابداع والابتكار .

كما لا يمكن أن نتغافل دور الاعلام من قنوات واذاعات محلية واقليمية،والتواصل الاجتماعي وخدمات النت وتسخيرها لخدمة نشر أفكار أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسات المدنية الاجتماعية الفاعلة ، عبر حضور الندوات والفعاليات المتنوعة،ذات الصلة ببرامج الجودة والتميز والابداع وفتح مجال التشارك الجماعي بين كل الهيئات التابعة لمؤسسة الجامعة ، وتشجيع حضور وأقامة الورشات العلمية والندوات باستمرار لمواكبة جديد معايير جودة التعليم الإبداعي الفعّال في مؤسسات التعليم الجامعي .

Keywords: - Inputs and outputs in university education- Quality and requirements of international standards (ISO) - Competitive advantage among universities institutions- Labor market - quality standards.

الكلمات المفتاحية: المدخلات والمخرجات في التعليم الجامعي ـ الجودة ومتطلبات المواصفات العالمية(ISO) – الميزة التنافسية بين المؤسسات الجامعية ـ سوق العمل – معايير الجودة .

المقدمة :

نظراً لظروف الواقع العالمي الجديد ،وضرورة المواكبة للتكنولوجيا وتكنولوجيا التعليم بالتحديد ،والتنافس الدولي في مجال التعليم والتعلم ومخرجاته،بات من الضروري تطوير أساليب التعليم ووسائله ،ومناهجه ومقرراته،وطبيعة الموضوعات التي تفيد وتلامس الواقع المعاصروتلبي حاجات الطلاب التعليمية والمعرفية والواقعية ،في مؤسسات التعليم العالي ،وجعلها أكثر تلاؤماً ومواكبة للتطور، هذا الواقع فرض توجهاً جديداً في ضرورة تغيير خطط واستراتيجيات مؤسسات التعليم ،ومنها التعليم الجامعي الذي أصبح في غير منأى من التوجه نحو التغيير والتطوير والتعديل والإصلاح ،والإبداع والتميز، وفق المعايير الدولية وأنظمة الجودة الشاملة في مجال التعلم والتعلم .

المؤكد أن المؤسسات الجامعية بمختلف فروعها وتخصصاتها ، لها دور كبير وتأثير إيجابي في تقدم مؤسسات المجتمع وأفراده ، وفي تنمية مجالات الحياة والتنمية المستدامة : الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتعليمية وعلى مخرجاتها وفق الجودة الشاملة المأمولة وعلى المؤسسات والبنى الفوقية والتحتية للمجتمع ، بما يحقق النهوض والتقدم وتحقيق الحضارة والمشاركة التفاعلية الإنسانية المأمولة بين المجتمعات، والاستمرارية على هذا الطريق الضامن للتطور والتعمير والتقدم .

لذلك فإن جميع الفئات من الاداريين والباحثين والمفكرين والمشرفين وأصحاب القرار، في الدول والحكومات ، وأصحاب المؤسسات الخاصة والعامة ،ورجال الاستثماروالأعمال، مدعون لتحقيق وإنجاز جودة نوعية عالية في موسسات التعليم الجامعي ،تماشياً مع المستويات العالمية ،التي تقِّدم تعليم متميز : مثل نشر التفكير الحر والحوار البناء وممارسة النقد الموضوعي والتحليل العلمي ،واكتساب المعرفة الجادة المفيدة وممارستها في الواقع ، والبحث عن مصادر المعرفة المتعددة ،والحصول على الخدمة التي تسهم وتشجع البحث العلمي الإبداعي ، وفق المعايير العالمية والتنافسية الدولية ، التي أصبحت مقياساً فاصلاً بين تطور المؤسسة وتأخر الأخرى ، فإن (معظم دول العالم الآن تسعى إلى تطوير نظمها وإجراءاتها وتحسين مستوى برامجها وتقنياتها في ضوء مقومات ومتطلبات ضمان جوة التعليم ،،، لتحقيق الغرض من تواجدهاوهو تقديم خدمات تعليمية متميزة تحقق للخريجين فرصاً أفضل في سوق العمل)[1] ، ونظراً لوجود فجوة حقيقية بين ما تقدمه مؤسسات التعليم الجامعية من معارف وخبرات وتدريبات، وبين ما يوجد من تحديات وصعوبات تواجها الخريجين في سوق العمل ووصعوبة إيجاد وظائف لتخصصاتهم ، طرحت عدة أسئلة واستفسرات عن الدور المنتظروتأثير المتوقع من مؤسسات التعليم العالي الجامعي في إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية للأفراد والمؤسسات .

ــ أحاول في هذه المقالة استعراض أهم الأسباب السلبية والتحديات التي تواجه ضعف المؤسسات الجامعية ، والمستقبل المشرق المتوقع منها في القيام بدورها الريادي في المجتمع :

-يلحظ أن هناك نقصاً على مستوى التأهيل ،ونفص الكفاءة العلمية،وقلة التدريب أو انعدامه أحياناً ،وعدم تطابق بين ما يبحث عنه الطالب الجامعي وما يتطلع إليه من وظائف ومهن تلبي حاجاته وآماله، وبين ما تعلمه في تلك المؤسسات ،وبين ما يواجهه من تحديات واشكاليات في واقع سوق العمل والتوظيف.

لا شك أن هناك تحديات متعددة ومتنوعة ،لا تقل أهمية عن نقص مستوى الجودة والنوعية في المواد التعليمية ، والمناهج المقررة للطلاب،والمخرجات من تلك العمليات التعليمية، التي لم تكن في مستوى الطموحات والخطط والاستراتيجيات .

هذا الوضع أظهر نقصاً في انخفاض مستوى التواصل والاتصال بين المؤسسات الراعية للتعليم ،وبين مؤسسات المجتمع المستقبلة لهذه الكفاءات التي تجد نقصاً في مجال الخبرات العلمية والبحثية والابداعية والتدريبية التي اكتسبتها.

لذلك يسعى المشرفون والمهتمون وأصحاب الخبرة في تحسين جودة التعليم ونوعيته ،عبر استخدام أفضل الامكانات العلمية والفكرية والمادية والبشرية، بدءاً من تطوير المفاهيم وتصحيح التصورات ،حول نظام الجودة الشاملة بين أعضاء وموظفين وعمال المؤسسات الجامعية ،والعمل على ممارسة أنظمة المعايير والأساليب والوسائل الناجحة ومواكبة التطورات العلمية والتنافسية العالمية ،والتصنيف الأكاديمي للمؤسسات الجامعية .

المبحث الأول: مفهوم الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي

1- مفهوم الجودة الشاملة :

- هي القدرة على تحقيق أهداف مرغوبة ومطلوبة عبر استخدام الأساليب والوسائل والطرق الصحيحة ،كما أنها تلبية حاجات الزبون(المستفيد)، وتحقيق رضاه والوفاء بتوقعاته باستمرار.
- هي ممارسة رقابية مستمرة على العوامل الرئيسية التي تؤثر في نوعية التعليم العالي وتكاليفه .
- تأهيل المؤسسة للحصول على شهادة الجودة ، وتحقيق متطلبات المواصفات العالمية (ISO) بعد اسقاط معاييرها وشروطها على المؤسسة التعليمية ، وإعادة صياغتها لتصبح قابلة للتطبيق في التعليم العالي .

هي :(مجموعة من المبادئ والأساليب والمهارات التي تستهدف التحسين المستمر للأداء فيما يخص العمليات والوظائف والمنتجات والخدمات والافراد بالمنظمة ، باستخدام الموارد المالية والبشرية) من خلال الالتزام والانضباط والاستمرارية لمواجهة احتياجات وتوقعات العملاء الحاليين والمستقبليين وتحقيق رضاهم)[2]

وفي تعرف آخر هي (جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين المنتج التعليمي بما يتناسب مع رغبات المستفيدين ومع قدراتهم وسماتهم المختلفة) [3]

2- مبادئ الجودة الشاملة في التعليم العالي :

مجموعةمن المرتكزات الأساسية لتحقيق أنظمة الجودة في إدارات مؤسسات الجامعية :

1- الوعي بمفهوم الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، بين جميع المستويات الإدارية والعلمية بالجامعة لنجاح تنفيذ الجودة الشاملة.

2- تحديد الأهداف الواضحة بالمؤسسة الجامعية .

3- ممارسة مفهوم العمل الجماعي ضمن الفريق الواحد ، ليسمح بتكامل الخبرات بعيداً عن الفردية والنظرة الضيقة للأمور .

4- الالتزام بالموضوعية والمصداقية والشفافية في عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بمجالات العمل المختلفة بالجامعة.

5- تصميم البرامج التعليمية والمناهج الدراسية، بما يتلاءم مع احتياجات العصر ومتطلبات سوق العمل .

6- اختيار أنسب الأساليب والوسائل التعليمية في ضوء الواقع الالكتروني .

7- التكامل بين البرامج التعليمية للأقسام المختلفة،عبر سنوات الدراسة(مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا).

8- التركيز على تصحيح الأخطاء والسلبيات، أثناء وقبل وبعد إنجاز العمليات وليس التركيز على مبدأ اللوم والتوبيخ والعتاب وتوجيه التهم للأشخاص دون معرفة أسباب الظاهرة وكيفية علاجها من جذورها.

9- تطبيق مبادئ التعليم والتدريب المستمر لتحقيق أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسة مثال : تدريب أعضاء هيئة التدريس والادارة على تقنيات الحاسوب وتشجيعهم على المشاركة في الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية وفتح مجال تبادل الأراء والافكار المبدعة والحوار البناء والنقد الموضوعي لتطوير المؤسسة.

10- إدارك أهمية واحترام الوقت ومواعيده المحددة ، في إنجاز أو تقديم أو تسليم البحوث أو الدراسات أو موعد الاجتماعات الادارية أو مواعيد مناقشة الأطروحات ،والرسائل الجامعية، والعمل على كيفية استثماره كشرط رئيسي لأنظمة الجودة ونجاح الاستراتيجيات والرؤية والأهداف المعلنة من قبل إدارة المؤسسة .

11- إعادة تصحيح المفاهيم والتصورات السلبية تجاه دور الجامعة ومؤسساتها الفاعلة في المجتمع ،ومدى قدرتها في زيادة الانفتاح ،على أفراد المجتمع ومؤسساته بشكل إيجابي .

12- التأكيد على الاتصالات المتعددة الفعّالة، لتسهيل نشر ثقافة مفاهيم الجودة الشاملة بين جميع العملاء بالجامعة.

13- تفعيل الخطط والاستراتيجيات لتنفيذ الأعمال العلمية المتنوعة ضمن نظام متكامل يشمل كل عملية من العمليات التعليمية والإدارية .

وعليه : فإن نظام الجودة يشمل كافة مراحل التعامل بدءاً من مرحلة ما قبل قبول الطالب إلى قبوله إلى انضمامه ،ومروراً بالعمليات التعليمية والتدريبية والتقيمية التي يمر بها، إلى المشاركة في ميدان سوق العمل وإيجاد الوظيفة الطموحة، ومتابعة الخريج في ميدان العمل ، ومدى قبول ورضا إدارات سوق العمل عن كفاءاته وخبراته وحسه المهني ورغبته في التطوير والابتكار.

المبحث الثاني: الأسباب والمبررات لتطبيق أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية:

رغم جهود الدول والحكومات ومؤسسات التعليم العالي ،ومواصلتها نحو تغيير، إلأ انها بدأت بتغييرالنظرة النمطية لدور الجامعة ومؤسساتها ،وتعمل على رفع مستوى إعادة الثقة والاعتراف بدورها المؤسسي في خدمة وتنمية المجتمع وتطويره ، و مدى قدرتها العلمية على المواءمة للتقدم العلمي والتكنولوجي المحلي والعالمي ، مما أحدث ضغطاً على المؤسسات الجامعية ودورها الريادي في تمكين الطالب من اكتساب معرفة وطرق بحث منهجية وإنجاز الإنتاج العلمي لتحقيق التنمية المستدامة ومجتمع اقتصاد المعرفة المأمول،والإلتحاق بالتطورات الحديثة في التقنيات التعليمية ،مما يجعل أنظمة الجودة أمراَ محتماً يستبعد ممارسة العمليات التعليمية بالأساليب التقليدية التي كانت تفتقد لعناصر الجودة ومعايير النوعية وفق المقاييس الدولية.

لذلك فمن الأسباب المباشرة في أغلب مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي التي وقفت حاجزاً في تطبيق أنظمة الجودة الشاملة مايلي :

1- عدم تفعيل الخطط والاستراتيجيات التعليمية في المؤسسات الجامعية .

2- غياب الوعي ونقص الادراك العلمي لدى المشرفين والمهتمين ،وأصحاب الكفاءات بأهمية دور المؤسسات في إنتاج اقتصاد المعرفة ،والابداع والابتكارلآليات التطوير وتقدم المجتمع عبر التنمية المستدامة .

3- تدني مستوى المدخلات والمخرجات للعملية التعليمية في مؤسسة التعليم الجامعي.

4- تدني مستوى كفاءة الطلاب العلمية الأكاديمية، من خلال ضعف قدرتهم في تحقيق مكانة في سوق العمل وإيجاد فرص في التنافس الوظيفي .

5- صعوبة مواجهة مجموعة التحديات والاشكاليات التي تواجه خريجي المؤسسة الجامعية بمختلف التخصصات.

6- نقص التدريب في اكتساب الخبرة الميدانية في مجالات التخصص في الواقع العملي .

لذلك صار من الضرورة البحث بجد في إصلاح وتصحيح مسار الخطط الاستراتيجية في مؤسسات التعليم الجامعي وضرورة مواكبتها للتطورالتعليم الجامعي في العالم ، والعمل على تقديم منتوج تعليمي جامعي عالمي تنافسي ذو جودة وفق المعايير الدولية ،يسهم في إنجاز تنمية مستدامة متعددة الجوانب الحضارية والخدمية ، ومن ثمة تجد هذه المؤسسة المكانة التي تهدف إليها من حيث المرتبة المتميزة ضمن التصنيف والاعتماد الأكاديمي العالمي.

وهناك أسباب أخرى يمليها الواقع الجديد في التنمية والتعاون الدولي والتواصل الإقليمي والتبادل التجاري والمعرفي مايلي [4]:

7- التنافس الشديد الذي طرأ على المؤسسات المنتجة ومنها المؤسسات التعليمية الجامعية بسبب ضعف النوعية في تقديم الخدمات ونقص جودتها .

8- نجاح تطبيق نظام الجودة الشاملة في العديد من المؤسسات التعليمية العامة والخاصة والجامعية في معظم دول العالم ، بينما بقيت بعض الدول الأخرى تراوح مكانها ،دون مخرجات تعليمية ،تتلاءم وحاجات المجتمع المتعددة ومطالب سوق العمل ومعايير الجودة .

9- تطبيق أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسات الاقتصادية والعلمية والمعرفية، صارت سمة من سمات العصر الحديث ،وضرورة من ضرورات التطور والتميز والابداع والبحث العلمي الجاد والاعتماد الأكاديمي والتصنيف الدولي .

هناك ضرورات تجعل تطبيق أنظمة الجودة في مؤسسات التعليم العالي أمراً واجباً لا اختيارا ً كما هو مبين في الآتي:

1- الزيادة المتنامية في الاهتمام بالإلتحاق بمؤسسات التعليم الجامعي العالي، في مختلف دول العالم ومنها الدول السائرة في طريق النمو(إن الاتجاه العالمي اليوم لرسالة الجامعات يتمحور حول الخروج من نطاق التركيز على حفظ المعرفة ونشرها عن طريق التدريس والبحوث الاكاديمية إلى مجال أرحب يتيح للبحث العلمي الجامعي المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتطوير الصناعي) [5]

2- أغلب إدارات المؤسسات التعليمية (الثانوية والجامعية) وضعت لنفسها أهدافاً وبرامج ورسالة ورؤية وتحديد النظرة المستقبلية ووقت بداية ونهاية إنجازها (مدة الإنجاز) وخطط إستراتيجية معتمدة، في هذه المؤسسات وتشجيع الاستثماروالتنمية البشرية على إنتاج الإبداع الفكري ، وتحقيق الموارد المالية المطلوبة في ممارسة جودة بمواصفات عالية وعالمية .

1- تغيير النظرة المستقبلية لسير هذه المؤسسات والتحرر من الارتباط المالي (التمويل والنفقات) من الدول أوالحكومات أو الهيئات الراعية، والتخلص من كافة الضغوط المالية وتعويضها عبر الاستثمارفي مجال البحوث العلمية وإيجاد شركاء ورجال أعمال في التعاون على تزويد هذه المؤسسات باقتصاد معرفي يلبي الحاجيات في التطوير والتنمية و اقتناء المؤسسات الاجتماعية لهذه المواد المعرفية والعلمية والتكنولوجية والتقنية ، وهذا التوجه منظر من مؤسسات الجامعة لاستحداث مصادر أخرى بديلة ، بدلاً في انتظار التمويل وإيجاد النفقات .

2- الشعور بالاحباط لدى بعض المسؤولين عن مصير مؤسسات التعليم العالي في المستقبل من خلال ضعف مخرجاتها وتدني المستويات التعليمية فيها التي لا تتلاءم وحاجات المجتمع .

3- البحث عن مصادر بديلة تركز على نوعية نظام الجودة في البيئة الجامعية (معرفة ومنهجية وبحثاً وإبداعاً وتميزاً) مع تقديم الخدمات التعليمية العليا وفق المعايير العالمية .

5 - هناك إجماع على أن النجاح الاقتصادي يتطلب قوى عاملة عالية الكفاءة والتدريب والإعداد ، وهذه الفئة المنتجة المطلوبة لا تتأتى إلاّ من خلال إعداد برامج عالية المستوى ،جيدة النوعية في تقديم المعرفة والتدريب والتأهيل ، ومواكبة للتطورات ،قادرة على التنظيم والترتيب والابداع وفق برامج أنظمة الجودة الشاملة العالمية .

6-تحسين وتقديم خدمات عالية الجودة للعملاءوالزبائن والمراجعين والمستفسرين ووسائل الإعلام والفضوليين لتمكينهم من معرفة الفروق بين الخدمة المقدمة والمنتوج الجامعي وتميزه عن منتوج جامعي آخر، وعلى الزبون أن يختار الأفضل والأحسن.

7-مدى التنافس بين المؤسسات الجامعية وقدرتها على استقطاب الطلاب ،وتشجيعهم للإنضمام إلى مؤسساتها المتميزة عبر خدماتها المعرفية والعلمية والتدريبية ،ومواكبتها لتطلعات الطلاب والمتعلمين وآمالهم .

8-ارتباط كثير من الدول باتفاقيات "التجارة الدولية أو الإقليمية أو البينية"، ومنظمات التعليم العالي الدولية ، مما زاد الحرص على تغيير توجهات المؤسسة الجامعية،وارتباطها بالواقع الاقتصادي والخدمي المطلوب محلياً ودولياً.

9-آثار الواقع الاجتماعي والاقتصادي والخدمي الأقل من المستوى المطلوب ، وانعكاسه على حياة المواطنين بكل فئاتهم ،بسبب ضعف المنتوج المعرفي والمخرجات التعليمية المأمولة من المؤسسات الجامعية الغائبة عن حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ،وفي إيجاد فرص العمل للخريجين الجامعيين.

10- متابعة منظمات دولية للتعليم المحلي والوطني عبر منظمة اليونيسكو ، ومراقبة مدى احترام تلك المؤسسات للتوصيات والعقود التي تمت في المؤتمرات العالمية المنعقدة وتنفيذها بشأن ترقية وتطوير جودة التعليم العالي والالتزام بالمعايير الدولية .

11-ضرورة التغيير في المجتمع الجامعي الأكاديمي، ومواكبته للجديد من التطورات التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي في العالم (أكاديمياً وعلمياً ومنهجياً وإبداعياً) لتسهم في ممارسة تعليم نوعي وفق نظام الجودة الشاملة .

12-الحاجة إلى أنظمة جديدة يشارك فيه جميع هيئات مؤسسة التعليم الجامعي من هيئات التدريس – الإدارة أولياء الأمور – المؤسسات المدنية ذات الصلة – الطلاب – العمال والموظفون – رجال الأمن – أصحاب المهن،والشركاء،العمل بروح الفريق،وتبني الخطط والاستراتيجيات ذات المستوى العالي والاشراف على تنفيذها.

لذلك جعل الكثير من المؤسسات الجامعية البحثية ،تبادر لحراك أكاديمي تبحث فيه عن النوعية العالية، في كل ما له صلة بالمؤسسة الجامعية ، بدءاً من الأبحاث الواقعية التي تحوَّل إلى استثمار،والإقرار بالمواد التعليمية المطلوبة للطلاب اكتسابها ومعرفتها وتعلمها في واقعهم المتجدد الآني والمستقبلي ، وتشجيع ميدان الإبداع بين الطلاب . للخروج من (الهوة بالبحث عن مجموعة الإجراءات التي تربط البحث العلمي والباحثين المبدعين مع القطاع الخاص وصناع القرار ،

وإيجاد علاقات تواصل بين مؤسسات البحث والمؤسسات الانتاجية من خلال التسويق الذي أساسه تحقيق الفائدة والتنافسية ، لا الترويج والانبهار)[6]

لذلك بات من الضروري البحث عن التحديات والمشكلات والعقبات في مؤسسات البحث الجامعي ، ومعرفة الوضع الذي ينبغي أن يغير ويعدل ويصوب نحو الأحسن والأفضل ، لأن البقاء خارج منظومة التطور والتقدم والبحث العلمي والتكنولوجي والمعرفي ،له آثار سلبية على كافة المجتمع ، وينعكس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية وعلى الاستقرار والسلم المجتمعي ، في الوقت الذي تستنزف فيه أموال ونفقات لهذه المؤسسات الجامعية، لكن في غير الوجهة الصحيحة ،ودون ترشيد اقتصادي وعلمي لما يراد لهذه النفقات.

المبحث الثالث: معالم تطوير المؤسسة الأكاديمية الجامعية عبر أنظمة الجودة الشاملة :

إنَّ الرغبة الجادة الصادقة في تحقيق معالم تطوير المؤسسة الجامعية ، وإنجاز أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية ، أمر مطلوب ومأمول فيه من جميع المسؤولين والقائمين بالمؤسسات الجامعية ،باعتباره طموح راقي وحضاري وعالمي ، لأنه يحقق الوصول إلى التميز في العملية التعليمية الجامعية .

فالمجتمع الحديث والمعاصر يعد مجتمعاً معرفياً لأن المؤسسات التعليمية الجامعية العليا فيه تنتج معرفة وتدريباً وابداعاً وبحوثاً علمية ذات جودة في علم الاقتصاد المعرفي ، ومناهج عالية المستوى ، تسهم في تنمية وتطوير المجتمع ،وتسعى أن تتبادل الخبرات والمعارف مع الآخرين ،لتعزيزتلك الامكانات المعرفية والعلمية والتكنولوجية ،والعمل على استثمارها بشكل صحيح ، لذلك (عادة ما تضم المراكز الجامعية مراكز للبحث العلمي والتنمية التقنية ، وتدريب وتنمية أعضاء الهيئات التدريسية ،

،،،، ومراكز للنشر الجامعي ، وتقنيات المعلومات والدراسات المستقبلية ،فضلاً عن مراكز تطوير النظم التعليمية وتقنيات التعليم) [7]

فالتحدي الأول الموجه للمجتمعات النامية ،هو قدرتها في تصليح تعليمها الثانوي والجامعي ،وجعله مواكباً للواقع المعاصر،والقدرة على اكتشاف أساليب ووسائل تعليمية جديدة ومواكبة للتطورات في مجال التعليم العالي في العالم ، تتناسب مع الجيل الجديد وحاجاته وتطلعاته ،والقدرة على استثمارالمخرجات المعرفية والتكنولوجية ،وجعلها في خدمة وترقية المنتوج التعليمي والاجتماعي ،وتوسيع نطاق التعليم والتدريب،ونشر المعرفة بين جميع أفراد المجتمع وفق المعاييرالدولية.

ونحسب أن معالم تطوير المؤسسة الأكاديمية الجامعية ،لتحقيق أنظمة الجودة الشاملة يمر أولاً بتوفير شروط الكفاءة العلمية والادارية القادرة على الميزة التنافسية المأمولة و إنجازالتصنيف الأكاديمي للمؤسسة وفق المعايير، وتطبيق مبدأ التقويم الذاتي للمؤسسة باستمرار، الذي بدوره يبدأ من توفير الخطة الاستراتيجية عبر وجود رسالة المؤسسة ونصها المرن ،وتحديث معطياتها كلما دعت الضرورة في المؤسسة ،وكلما أنجزت مشاريعها ورؤيتها المستقبلية ، وإنجاز الأهداف الاستراتيجية بجودة ، ومراجعة هيكلها التنظيمي للادارة ،ومعايير اختيار القيادة الأكاديمية ، ومعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والمجلس العلمي للكلية أو الجامعة، ومراجعة تقييم البرامج والمواد التعليمية باستمرار، وكيفية تقييم الطلبة وتطورهم المعرفي ،واخضاعهم لآليات علمية موضوعية ذات مصداقية، ومتابعة مدى تقدمهم وفق المعايير القياسية في الأداء الذي تم إنجازه ، مثل تقييم معايير الرسائل والأطروحات الجامعية المنجزة من قبل الخريجين، ومدى تحويلها إلى مشاريع استثمارية نافعة واقعية ، ومراجعة المؤهلات العلمية والشهادات الممنوحة ،من إدارة الجامعة ومدى استيفائها للشروط والمعايير الدولية ، والعمل على إنجاز جميع

التوصيات ومتابعتها لتحسين النقائص وتطوير المنجز،(إلاّ أن كفاءة أجراء التقييم الذاتي وفاعليته ونتائجه تعتمد على سعة أفق القائمين به ومهاراتهم وحرص المنفذين ومدى انفاعهم وحماسهم لتحقيق تميز الجامعة ،،، من خلال تحسين مخرجاتها)[8]

ويمكن تلخيصها عبر هذه النقاط :

1- وجود الرسالة والأهداف الاستراتيجية .

2- الهيكل التنظيمي الاداري(وجود قيادة(فردية وجماعية) مؤهلة تقوم بتنظم المؤسسة الجامعية الأكاديمية).

3- وجود أعضاء مؤهلين وذوي كفاءات عالية من الأساتذة في هيئة التعليم الجامعي والاداري.

4- إدارة المؤسسة تقوم بتوفير برامج وخطط تعليمية عالية الجودة وفق المعاييرالأكاديمية الوطنية والدولية.

5- تخصيص إدارة كفأة عالية المستوى،مهمتها الاشراف على تطبيق الاستراتيجيات وبرامج الجودة .

6- العناية بالأبحاث العلمية والمعرفية والبحثيةوفق الشروط والمعايير المحكمة دولياً.

7- تمكين إدارة الاشراف على منح الشهادات العلمية والمؤهلات الأكاديمية وفق معايير الجودة عبر استيفاء المقررات والبرامج والبحوث الميدانية والمخرجات البحثية والكفاءة الذاتية.

8- تفعيل إدارة التطوير في المؤسسة لجميع الموظفين والأكاديمين والاداريين ، بقصد تحسين النوعية والجودة لفريق العمل باستمرار،عبر الورشات والدورات العلمية البحثية والندوات واستقدام خبراء لهذا الغرض.

9- وضع سياسة الجودة ،عبر توجيه الدراسات الجامعية ،والبحوث الجادة لمتطلبات الواقع المحلي والدولي .

10- مشاركة في وضع وثيقة العمل والدليل الجامعي ،لكل من المهتمين والفاعلين ،وأعضاء الهيئة الادارية والتعليمية ،وأصحاب الوظائف ،ذات الصلة بالمؤسسة الجامعية للعمليات التي يراد تحسينها وتطويرها وتعديلها.

11- توفير مؤشرات طريقة العمل التعليمي والاداري والوظيفي والخدمي والتي تحدد من قبل هيئة الموارد البشرية وتعمم على الجميع مع الالتزام بتنفيذها ،وتوفير اللوائح والأدلة الموضحة لسيرعمليات الاصلاح بكل وظيفة.

12- توفير التجهيزات المناسبة بالبناءات والهياكل والمخابروغرف الدراسة بالأدوات التقنية والتكنولوجية الحديثة ومواكبة كل جديد يساند ويعززالعملية التعليمية .

13- وضع المعايير العلمية، التي تشجع على إيجاد جودة الاعتماد والتنصنيف الأكاديمي وفق المعطيات الدولية.

14- وضع لوائح توضح كيفية مجال التعاون العلمي والعملي بين الموظفين، مهما كانت درجاتهم الادارية أو التعليمية ،لتكوين بيئة عملية مناسبة للإبداع والتميز وتحقيق الجودة الشاملة.

15- التوعية ونشر مفهوم الجودة الشاملة، عبر نشر وتوزيع النشرات والدوريات والمطويات ، وورش عن مفاهيم الجودة والتميزوكيفية إنجازها، والمشاركة في الندوات والمؤترات الداخلية والخارجية للاطلاع على ما وصلت آليات جودة المؤسسة الجامعية في التعليم والادارة.

16- تقييم وتشخيص سيرورة العمل في المؤسسة الجامعية،بدءاً من الأهداف والرسالة والرؤيةوآليات العمل.

17- دعم وتعزيز الإيجابيات منها ،وتفادي السلبيات فيها،والعمل على تحسينها، وتعديل ما لم يتماش مع الواقع.

18- مراقبة إدارة الموارد البشرية للبرامج والخطط ،عبر تقييم جودة البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة من طرف أعضاء هيئة التعليم والادارةوالخدمات مرة واحدة في السنة لتفادي الأخطاء والسلبيات للسنة الموالية.

19- تعمل إدارة الموارد البشرية على تنمية قدرات فريق العمل والاهتمام بمواهبه عبر التدريب المستمر وتطوير المؤهلات العلمية والعملية والمعرفية والتقنية والتكنولوجية.

20- تقييم فعالية المناهج عبر معطيات البيانات ،أو المشاركة في أجوبة الاستبانات الخاصة بالخريجين لاستطلاع آرائهم حول ما تعلموه ،وما واجهوه لتحسين المواد التعليمية ،والمناهج المقررة ،وفق المعايير واحتياجات سوق العمل، ومدى

قدرتهم في إيجاد مناصب شغل مناسبة ،وفتح مجال المقترحات والملاحظات والافادة منها لدفعات الخريجين القادمة والاستجابة أكثر لاحتياجات مؤسسات المجتمع .

21- دعم مشاركة الشركات ومؤسسات العمل التي يتوجه لها الخريج ، لاستطلاع آراء المسؤولين والمتابعين والمشرفين حول امكانيات الطالب الخريج العلمية والمعرفية والتقنية والمهارية والتدريبية التي تلقاها من المؤسسة الجامعية، ومدى فعالية الخريج على التواصل الاجتماعي مع فريق العمل المؤسسي، ومدى استجابته الإيجابية في تطوير العمل للشركة ومؤسسة العمل، وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات باتقان وجودة .

المبحث الرابع: أساليب تقويم الجودة وفق المعايير الدولية في مؤسسات التعليم العالي:

هناك علاقة متداخلة بين أساليب تقويم إدارة الجودة الشاملة وفق المعايير الدولية وبين ما تطمح له مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات التابعة لها ،ومدى إلتزام هذه المؤسسات بشروط أنظمة الجودة الشاملة ونظام الأيزو (9000ISO) الذي هو منظمة عالمية اكتسب شهرة دولية في مجال التقويم العلمي للجودة، واستصدار شهادات المطابقة للمؤسسات المختلفة الصناعية والتعليمية والخدمية وغيرها، فهي تسعى في تحسين المستويات الادارية والكفاءة التعليمية ،والانتاجية والخدمية العالية ،سواء في مجال التخطيط أو التسويق أوالتدريب أوتطبيق متطلبات نظام الجودة، لذلك فإن نظام الأيزو(9000ISO) يوفرللمؤسسات مجموعة من التعليمات التي تؤكد مدى إنجازها بطريقة علمية وعملية صحيحة لتكون المخرجات ناجحةوفق بيانات واضحة ،إن(التوافق مع الاحتياجات المجتمعية القائمة والمحتملة مستقبلاً،وتتوزع مسؤوليات القيادات الجامعية عن أداء مهمة التخطيط الأكاديمي بين المستويات القيادية المختلفة على نحو يتناسب مع واجبات

واختصصات والتخصص العلمي لكل مستوى) [9] ،لذا تختلف أي مؤسسة جامعية عن أخرى في مدى تقويم الجودة لديها إنطلاقاً من استراتيجياتها في: الرؤية والرسالة والأهداف التي وضعتها والزمن الذي تنجز فيه والتي أعلنتها لزبائنا والمستفيدين من خدماتها، أو عبر التعريف بمؤسستها للعملاء عبر الإشهار والتعريف للزبائن الجدد ،بما تقدمه من خدمات معرفية متميزة أو منتوج معرفي عالي الجودة أو علمي أو تكنولوجي متميز متكامل ، يمكن الحصول بعد هذا الانجاز على الاعتماد الرسمي وفق شهادات مطابقة للمعايير الدولية وعبر مؤسسات الأيزو (9000ISO) وموافقة هيئات رسمية معتمدة دولياً .

إن إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي ،لا تختلف كثيراً عن المبادئ الأساسية للجودة في القطاع الصناعي،فهي تركز على : المدخلات، تنفيذ العملية التعليمية بمهنية عالية وفق الشروط ، الحصول على المخرجات.

ويمكن تناول هذه المفاهيم كما يلي:

1- **المدخلات في العملية التعليمية الجامعية تحديداً**: تعتبرالأساس في تحسين جودة التعليم ،حيث أن توفر المناهج والمقررات ومصادر المعرفة المختلفة ، وتواجد الأساتذة الأكفاء والاداريين والموظفين أصحاب الخبرة والقرار، مع توفر مجموعة هياكل عمرانية من قاعات دراسية متكاملة وجهزة ،وتوفرالتقنيات وتكنولوجياالتعليم، والمخابر المجهزة بالأجهزة الالكترونية ،والتواصل مع شبكة الأنترنت ذات الجودة العالية ، مع تواجد مجموعة من الطلاب الذين يملكون الدافعية والرغبة العالية في الدراسة ، هذه المعطيات والمدخلات تسهم وتقوم بدور بارز في تحقيق الجودة العالية في مؤسسات التعليم العالي.

2- **العملية التعليمية**: إن تحسين جودة المدخلات تعادل في مضمونها تحسين جودة العملية التعليمية عبر جودة التعليم Learning وجودة التدريب Teaching ، اللذان يعتبران من الفعاليات المعقدة ،وأساساً لكل المنظومة التعليمية العامة والجامعية .[10]

3 -**المخرجات**: ونعني بها نتائج جودة مخرجات التعليم ،عبر المعطيات والبيانات الاحصائية للنتائج الدراسية والعلمية والأكاديمية، والخدمية، وفق المعايير الدولية لمخرجات التعليم في هذه المؤسسات ، وتجاوز المفاهيم التقليدية للمخرجات إلى الأسلوب التقني الرقمي ضمن معايير التعليم ذو الجودة المواكب للتطور المعرفي.

المقصود بالتعليم النوعي الجديد الذي يهتم بالمدخلات والمخرجات التي تعود إلى العلاقة النسبية ما بين الحالة الأولية أي(الحالة المعرفية لدى الطالب عند دخوله في البرنامج التعليمي والأكاديمي) والحالة النهائية أي (حالة التخرج وإكمال دراسته واكتسابه لشتى المعارف ،وتوجهه إلى البحث عن الوظيفة في سوق العمل ،والمساهمة في إيجاد حلول واقعية عبر المشاركة الإيجابية بالأراء ،والمقترحات الابداعية،لتطوير قطاع الوظائف العملية والإدارية والمساهمة في اتخاذ القرار الجماعي التشاركي في تسيير مؤسسة العمل وتميزها.

هناك آليات متعددة من الأساليب العلمية والعملية،وفق شروط المعايير الدولية ، توجه العملية التعليمية لتطبيق أنظمة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي منها :

1- تغييروإصلاح وتعديل المناهج والبرامج التربوية باستمرار ، من خلال انتقاء المقررات المتجددة تهدف لتحقيق المهارات العقلية والابداعية والذهنية للطلاب، وتغيير نمطية التعليم وعدم الاهتمام بكمية المعلومات أو الحشو والابتعاد عن التعليم التلقيني ، وتلبية حاجات الطلاب المعرفية والعملية مع ضرورة إشراكهم في التعليم والتعلم.

2- تحسين العرض التربوي عبر مبدأ تكافؤ الفرص وتحسين الظروف التعليمية، والاهتمام بالبنية التحتية للمؤسسات التعليمية وإمدادها بكلّ الوسائل اللازمة لها لتحقيق الهدف الأسمى من التعليم.[11]

3- ترسيخ السياسة اللامركزية، التي تهدف إلى توزيع المهام في التعليم الجامعي ،مع ضرورة تأدية كلّ قسم للأهداف والمهام الخاصة.[12]

4- التمويل الكافي لكافة المشاريع التعليمية مع ضرورة ترشيد النفقات والاقتصاد فيها.

5- الاستفادة من الخبرات الأجنبية ،في مجال الجودة في التعليم ،عبرإيجاد ورشات العمل والمؤتمرات والندوات المستمرة.

هناك مؤشرات ومعاييرعلمية تجعل المؤسسات التعليمية الجامعية وفق أنظمة الجودة والمعايير بناءًعلى الخدمات المتنوعة التي تقدمها هذه المؤسسات :

1. تشكيل لجان أكاديمية وادارية أكثر كفاءة لتطبيق نظام الجودة وفق المعايير الدولية.
2. تحديد أهداف الجودة المرجوة في مؤسسات التعليم الجامعي .
3. تحديد رسالة ورؤية وأهداف كل قسم أوكلية أو معهد، ضمن المؤسسة الجامعية .
4. إعداد وتحضير برنامج عمل (كتاب دليل) توضح من خلاله سياسة أنظمة الجودة في المؤسسة.
5. تعيين أفراد ذوي كفاءات وتميز، يقدمون التقارير للإدارة الوصية بمدى تحقيق برنامج أنظمة الجودة .

-نماذج 1: لتجارب تطبيق معايير أنظمة الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية:

نموذج جامعة بريطانية (سالز)[13]تقوم بتقييم أجهزتها العاملة عبر :

1- التزام الإدارات بثقافة نظام الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية.

2- تنفيذ نظام الجودة أثناء فترة التسجيل الجامعي عبر القبول أو الرفض أوالاختياروفق المعايير.

3- مراقبة تقدم الطالب وفق قاعدة بيانات مستمرة وجلسات مساندة له.

4- تطوير المناهج والاستراتيجيات التعليمية بعد كل سنة مع مشاركة هيئة التعليمية (طلاب وأساتذة).

5- منهجية تطويرية مستمرة للأساليب والوسائل والبرامج ونظام التدريب .

6- تحديد الانجازات المتدنية والضعيفة، والعمل على تصحيحها والتعامل مع تحدياتها.

7- استمرارية الإجراءات والفحوصات الداخلية للجودة للمؤسسات الجامعية.

8- تطويروتدريب الهيئة الادارية والتعليمية والوظيفية باستمرار ومواكبة برامج معايير الجودة .

9- المراقبة والتقويم المستمر لكل الخدمات الجامعية (معرفية أو مادية أو معنوية)

– **نماذج 2** : جامعة ستنانفورد أمريكا،اتبعت اجراءات من المعايير لتقويم جودة التعليم لديها كالآتي[14]:

1- الالتزام بالمنهج العلمي والارتباط بالواقع العملي.

2- التناسب مع قدرة استيعاب الطالب في هذه المرحلة.

3- الالمام بالمعارف الأساسية.

4- إعداد الطالب لعصر العولمة.

5- درجة المستوى العلمي والموثوقية.

6- أعضاء هيئة التعليم والمستوى العلمي والخلفية المعرفية لديهم.

7- ادراك حاجات الطلاب وطموحاتهم.

8- تقبل التغذية الراجعة(FEED BACK).

9- تنمية الحس الوطني والوازع الأخلاقي .

10- تنمية المهارات الفكرية التنافسية والاتجاه التحليلي.

11- عدم التركيز على التلقين .

12- التركيزعلى القدرة التحليلية والتفكير الانتقادي.

13- التوجه نحو سوق العمل.

14- تلقي الشكاوي والتعامل معها بانصاف وحيادية.

15- التدريب المستمر للكادر الإداري ومواكبته لجديد نظام الجودة في الادارة عبر توفير كفاءة وفعالية النظام الاداري.

نتائج البحث وتوصياته :

من خلال ماتقدم يمكن استخلاص أهم النتائج لتحقيق أنظمة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي وفق المعايير الدولية مالآتي :

1 -العمل التشاركي بين جميع الشركاء الفعليين وأعضاء هيئة الادارة والتعليم والتوظيف في صنع القرار بالمؤسسات التعليمية الجامعية.

2-العناية والاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة الادارة ،وأعضاء هيئة التعليم عبرعقد ندوات توعية لأعضاء الهيئتين باستمرار، للمساهمة في تقريب وجهات النظروالسيرالحسن لتوجهات مؤسسة الجامعة .

3 -تحديد مهام ومسؤوليات،وصلاحيات اعضاء المؤسسة (مدير الجامعة ورؤساء الكليات أو الأقسام واللجان العلمية) بشكل متوازن ومرن، دون تداخل الصلاحيات ،وإقرار مبدأ المحاسبة على ما تم إنجازه أو التقصير فيه ،بعد إنهاء السنة الأكاديمية في المنصب النوعي.

4 -ممارسة ثقافة التداول على المسؤولية دون احتكارها لأطراف معينة، بين أعضاء مجالس الجامعة الاكاديمية والادارية ،لفترة غير قابلة للتجديد ،لأجل إعطاء فرص للجميع ،للمساهمة والمشاركة الإيجابية وتنويع الأفكار الابداعية لسيرورة العمل المؤسسي.

5-تعديل النصوص ومراجعتها وفق المصلحة العامة للمتعلم الطالب والأستاذ الباحث والاداري والموظف .

6- إتاحة الفرص للطالب الجامعي بالمشاركة الفعلية في مختلف المجالس ذات الصلة بتسيير الجامعةوخاصة ما له صلة بالمشكلات التعليمية والادارية والخدمية ،التي تعتبر تحدياً للطالب في المؤسسة الجامعية .

7 -تنويع مصادر التمويل عبر استحداث مصادر بديلة مثل تشجيع الاقتصاد المعرفي في مؤسسات الجامعة، والتعامل به كمنتوجات قابلة للبيع ، وترشيد النفقات في إدارة المؤسسة الجامعية .

8 - وضع إدارة خاصة بقاعدة البيانات حديثة ودقيقة ومستمرة في عدة مجالات منها : الادارية والخدمية والتعليمية والأنشطة الرياضية ،وكل قطاعات العمل المختلفة في المؤسسة الجامعية .

9 -استقطاب الكفاءات البحثية الوطنية والكفاءات المقيمة في الخارج ،وتوفير البيئة العلمية والبحثية والاجتماعية والمادية لهذه الفئة ، وإشراكهم عبر الاشراف الأكاديمي على الرسائل العلمية والأنشطة الأكاديمية ،

عبر الندوات والمحاضرات والملتقيات ،والورشات العلمية ،والإفادة من خبراتها ومقترحاتها لتفعيل إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية .

إن تحقيق أنظمة جودة التعليم العالي هي مسؤولية جميع الشركاء : الأكاديمين والاداريين والموظفين والاجتماعيين ومؤسسات المجتمع المدني ،والجميع يشارك حسب موقعه ، ونجاح أنظمة الجودة المتميزة ، يبدأ أولاً من توفر ادارة قيادية جادة كفأة في توجيه إدارة المؤسسة ، قيادة تعرف ماذا يجب عليها إنجازه وعمله في الوقت المطلوب وبالكيفية المطلوبة ،ومعرفة كيفية إدارة مسؤولياتها ، وعلاقتها الإيجابية وقدرتها في دفع الآخرين للإنجاز والابداع ،وتشجيعهم للمشاركة الفعالة ضمن فريق العمل الواحد ،لتحقيق خدمات ومخرجات تعليمية متنوعة ذات جودة عالية .

ولا يمكن إنجاز أنظمة الجودة في المؤسسات التعليمية الجامعية إلاّ وفق هذه المعايير الآتية :

1. اعتماد معايير الجودة في تقويم النظام التعليمي الجامعي ،ومقارنته مع الجامعات المعتمدة ذات الصنيف العالمي ومجال خبرتها وعبرأنظمة الجودة في التعليم والتدريب .
2. نشر ثقافة العمل التطبيقي والاهتمام بالتدريب ،وتشجيع الابتكار المعرفي لأجل التطوير وتحسين الأداء المهاراي،وعقد الدورات التدريبية والندوات المتخصصة وورش العمل .

3-توفير الموارد والنفقات اللازمة لتلبية الاحتياجات وفق رؤية مبادئ الجودة الشاملة المتوقع إنجازها

الهوامش :

1- شحادة، نعمان .(2006) .التقويم وضمان الجودة في التعليم الجامعي.العين .الإمارات العربية المتحدة :إدارة المطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة. ط1 .ص 288
2- عساف ،محمود عبد المجيد.(2017) .التميز في التعليم العالي .غزة .فلسطين : مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر. ط1.ص 24
3- شاكر،سوسن وآخرون.(2008). الجودة والاعتماد الاكاديمي. عمان .الأردن :دار صفاء للنشر. ط1.ص 92 / 95/94
4- عساف ،محمود عبد المجيد.(2017). التميزفي العليم العالي. غزة . فلسطين : مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر.ط1.ص17/16
5- السلمي ،علي .(2017) .جامعات المستقبل في زمن التميز والعالمية .القاهرة : دار سما للنشر والتوزيع . ط.ص215
6- شاكر،سوسن وآخرون.(2008). الجودة والاعتماد الاكاديمي. عمان .الأردن :دار صفاء للنشر. ط1ص 170

7- الحريري،رافدة عمر.(2010).القيادة و إدارة الجودة في التعليم العالي.عمّان .الأردن : دارالثقافة للنشروالتوزيع .ط 1.ص217

8- عليمات ، صالح ناصر(2004).إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية- التطبيق و مقترحات التطوير.عمّان. الأردن :دارالشروق للنشر و التوزيع .ط 1 .ص 54

9- Quality Standards in Education", www.thecommonwealth-educationhub.net, Retrieved 25-6-2018. Edited.

10- Quality Assurance in Early Childhood and School Education", eacea.ec.europa.eu, Retrieved 25-6-2018. Edited.

11-الزيات ، محمدعواد وآخرون.(2008) .الجودة والإعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي.عمان .الأردن :دارصفاء للنشر، ط1. ص84

12-الزيات ، محمدعواد وآخرون.(2008) الجودة والإعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي.عمان.الأردن :دارصفاء للنشر.ص 85

المصادر والمراجع :

1- الكتب العربية:

1. كاظم ،خضير ،حمودز(2009) .إدارة الجودة وخدمة العملاء.عمان .الأردن : دارالمسيرة للنشروالتوزيع والطباعة.
2. الحريرير،رافدة عمر.(2010).القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي.عمان .الأردن :دارالثقافة للنشروالتوزيع.
3. محمد،ربيع وطارق،عبد الرؤوف عامر.(2008).الديمقراطية المدرسية.عمان .الأردن:داراليازوري العلمية للنشروالتوزيع.
4. حسين ،سلامة عبد العظيم،شعلان،عبد الحميد عبد الفتاح .(2008).اللامركزية في التعليم رؤية جديدة.الإسكندرية .مصر:دار الجامعة الجديدة .
5. البكري،سونيا محمد.(2002).إدارة الجودة الكلية. الإسكندرية .مصر : الدار الجامعية للنشر.
6. عليمات ،صالح ناصر.(2004).إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية –التطبيق و مقترحات التطوير.عمان. الأردن:دار الشروق للنشر والتوزيع .

7. كاظم،خضيرحمود.(2000).إدارة الجودة الشاملة.عمان .الأردن :دار المسيرة للنشروالتوزيع.

8. تشارلز دبليو،سورنسن جولي أ،ف.بو دايان م .موينز ت: عبد ربه ، سمة . راجعه :يوسف جابر ،عبد المطلب .(2006).التميز في الجودة النوعية والأداء في التعليم العالي – تطبيق نظام بالدريدج في الجامعات والمعاهد.الرياض.المملكة العربية السعودية:مكتبة العبيكان .

9. برينان ،جون،تارلا شاه.(2007).ت:دلال بنت منزل النصير.راجع الترجمة: عبد الرحمن بن أحمد هيجان.إدارة الجودة في التعليم العالي منظور دولي عن التقويم المؤسسي والتغيير.الرياض .المملكة العربية السعودية:طباعة الإدارة العامة للطباعة والنشر.

10. شاكر،سوسن مجيد، والزيات ، محمد عواد .(2008).الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي.عمان.الأردن:دار صفاء للنشر والتوزيع .

11. السميح ،عبد المحسن بن محمد.(2009) .دراسات في الإدارة الجامعية .عمان .الأردن : دارالحامد.

12. السلمي ،علي.(2017)جامعات المستقبل في زمن التميز والعولمة.القاهرة :دار سما للنشر والتوزيع.

13. عساف، محمودعبد المجيد.(2017).التميزفي التعليم العالي مداخل إصلاحية.غزة . فلسطين :مكتبة سمير منصور.

14. شحادة،نعمان.(2006).التقويم وضمان الجودة في التعليم الجامعي.العين . الإمارات العربية المتحدة :إدارة المطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة.

2 – مواقع من الإنترنت :

1- . https://www.umc.edu.dz/index.php/fr/2013-01-21-15-27-57/item
(commission nationale-d`implementation-d-un-systeme-d-assurance-qualite-dans enseignement-superieur-ciaqes

2- https://www.thecommonwealth-educationhub.net/quality-standards-education(Quality Standards in Education", www.thecommonwealth-educationhub.net, Retrieved 25-6-2018. Edited.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
Vo: 6, No: 2, 2020 - المجلد 6 ، العدد 2، 2020م



CULTURAL DIMENSIONS OF MANAGEMENT AND CONSTRAINTS OF APPLYING TRANSFERRED (HRM) PRACTICES IN DEVELOPING COUNTRIES

Boufeldja Ghiat
ghiat_boufelja@yahoo.fr
University Oran 2, Mohamed Ben Ahmed, Algeria.

Received 18/1/2020 - Accepted 21/1/2020 - Available online 15/4/2020

Abstract: Management principles cannot be transferred from one society to another, as individuals' actions and perceptions of work are affected by the social local culture. This illustrates the failure to transfer management models between countries belonging to different civilizations without adaptation or modification.

This paper is the result of the author's research and experience with the reality of managing institutions in Algeria that has known an intensive import of industrial enterprises, in the '70s of the 20th century, with their management practices. This policy was doomed to failure, due to the use of inappropriate management methods which did not keep up with the prevailing cultural values in the society.

Keywords: Culture in organizations, Western management, Management transfer, Appropriate Management, Developing countries.

Introduction

Developing countries generally live with the problem of importing organization and management methods, as well as ready-made industrial devices. Machinery and equipment imported from industrialized countries can be used as they are, while imported methods of human management are difficult to apply. This is the result of social interaction and is closely linked to society's values, culture and civilization affiliations.

Despite the importance of the human aspect of organizations, this aspect has remained neglected, as factories are usually imported ready, with the required methods of structuring work, organization, and management.

Experience has shown that imported management methods have failed because they have not succeeded in increasing the effectiveness of production enterprises and not being able to get developing countries out of the cycle of Backwardness.

Hence the urgent need to learn more about the cultural and social characteristics of the worker, and to study him in his social environment, to understand him and improve his motivation and management. It is therefore illogical to continue to consume western methods of human organization. It has become necessary to look at new methods of management, based on local values, community culture, historical and nodal reality, and value systems.

This paper comes at a critical stage of restructuring the economy of many developing countries, and working to adopt scientific methods in management and organization, aimed at increasing the efficiency and effectiveness of economic and service organizations.

Objectives of the study

This study is important in three aspects:

1- The theoretical importance of highlighting the impact of cultural values on management. It is a sensitive area, which has been the subject of various international scientific meetings and conferences.

-2 The practical importance, as it paves the right ground for laying the foundations for human management methods, taking into account the reality values prevailing in society. That undoubtedly facilitates the process of understanding the worker, and thus designing appropriate methods of management and motivation, which are badly needed in developing countries.

3- It draws the attention of officials, to the need to take into account local values in the field of management and work to adapt the imported methods of work and organization, to adapt to the cultural value reality of the worker.

Light will be shed on the cultural values within productive enterprises and the important factors influencing their developments. The cultural dimension of the organization, the components of the worker's value pattern, traditional values and requirements of modern organizations, the implications of socialist governance on workers' values, and workers' responses to management methods.

From social culture to organizational culture

The organization is a social entity with distinct boundaries. However, these limits are

transparent and allow the organization to interact with its social environment with all the culture and values that society holds, which in turn affects the characteristics and effectiveness of the organization. There is a growing interest in studying the impact of culture on workers' behavior and the effectiveness of regulations (Hofstede:1978; Smircich:1983; Ghiat and Willey:1989).

According to Taylor (1871), Culture is “that complex whole which includes knowledge, beliefs, arts, morals, law, customs, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society.”

The concept of culture has been the subject of numerous discussions, probably due to their complexity and invisibility. Although some definitions are popular, almost every researcher has his own definition of this concept. Among the much-cited phrase defining culture is the “collective programming of the mind” (Hofstede (1980).

Culture is related to a geographical area, a region or a country. The “national culture provides the set of rules to act, and the set of preferred outcomes to compare from before an action is taken. Employees are likely to prefer management practices that are consistent with their work values and may reject those practices that are not" (Nieves et al., 2006, 36).

While Schein (1992) presents a definition for culture as "A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems".

Culture is looked at as a set of dimensions. Hofstede (1980) defined four dimensions of culture that described fundamental similarities and differences in human behavior, attitudes, and decision-making for culture. The four dimensions were: masculinity/ femininity, power distance, individualism/ collectivism, and uncertainty avoidance.

While Krech et al. (1974) divide culture in an explicit and implicit dimension. The explicit part of culture consists of consistent behavioral patterns in a given situation. These patterns or arrangements are formed and influenced by both the physical environment (climate, geographical region …), and other cultural groups (trough exchange of ideas…). The implicit dimension is a manifestation of wants, interpersonal responses traits, attitudes, values, beliefs and norms, which together give meaning to explicit behavior.

On the other side, (Argandona, 2002, 2), defined culture in a very broad sense as “central desires or beliefs regarding final states or desirable conduct that transcend specific situations, guide the choice and evaluation of our decisions and, therefore, of our conducts, becoming an integral part of our way and acting, to the point of shaping our character".

From this perspective, Beulah Viji explained that "Value, attitude, and behavior are interlinked with each other. All these factors contribute to the personality of an individual. Values represent an individual's standard, faith ideals or even events and activity" (Beulah Viji, 2016, p116).

The actions and behaviors of workers are the results of the accumulation of a set of ideas, knowledge, and experiences that allow the individual to judge the material, social and cultural issues around him. Therefore, the result of the judgment depends on the nature of these ideas and cultural values.

Meglino and Ravlin (1998) explained that firms and individuals would benefit from a better

understanding of the relationship between the values of the employees and the corporate culture. Corporate culture is defined by the values of corporate managers and subordinates. A strong corporate culture is possible only if the employees' values are in agreement with those of the firm (Nieves et al., 2006, 31).

While Nieves et al. (2006) concluded that “in all, research has indicated how culture differs in their choice of, and the significance given to, values, and how superiors and subordinates differ in their values across cultures, as well as how values tend to remain and resist change in a specific national culture or society”.

Any organization must have individuals with common objectives who share roles and use the means available to achieve their goals. Even in the most automated organizations, planners, observers, and programmers must play a central role in decision-making and implementation. Individuals come as facilitators, workers or customers in the environment in which the organization deals, with their social and cultural values. Each individual has his view of life and work, the nature of his actions in certain situations, and the values of society and culture, which in turn affect the actions of the individual in different working situations.

The ILO report focused on the element of the organization when explaining the concept of management. "Management is the organization and control of human activity towards specific ends" (ILO: 1969, 25). While “Katz” summarizes the mission of managers, arguing that the most important requirements of the manager are to be an analyst of factors affecting production and diagnoses the relationship between individuals, values, and standards within his unit. These requirements are general for all management locations” (Katz:1970, 51).

The importance of culture and its role in determining ways of human management, and the need to take into account local cultural values in developing an appropriate model of management, adapted to the cultural reality and the value pattern of the worker.

From open to the cultural system

In recent years, researchers have been increasingly interested in the effects of the cultural environment on management effectiveness. The prevailing view was that the organization was a closed-system, independent from peripheral and cultural influences and turned to a new concept, open-system, stressing the fact that organizations interact with their social and economic environment (Negandhi: 1975). The current trend of the organization theorists is to consider the latter as a cultural-system in recognition of the impact of culture on the organization and, consequently, on the ways of managing it. As stated by Smircich (1983,35), "the theory of organization is moving beyond the open system of organization, towards a cultural system. A system interested in the higher mental functions of human behavior, such as language and concept creation".

Factors contributing to shaping the worker's value system:

The factors contributing to determining the worker's value pattern can be identified in a range of factors, the most important of which are: cultural, historical, social, political, economic and organizational factors, which affect the worker and determine his behaviors, and methods of dealing.

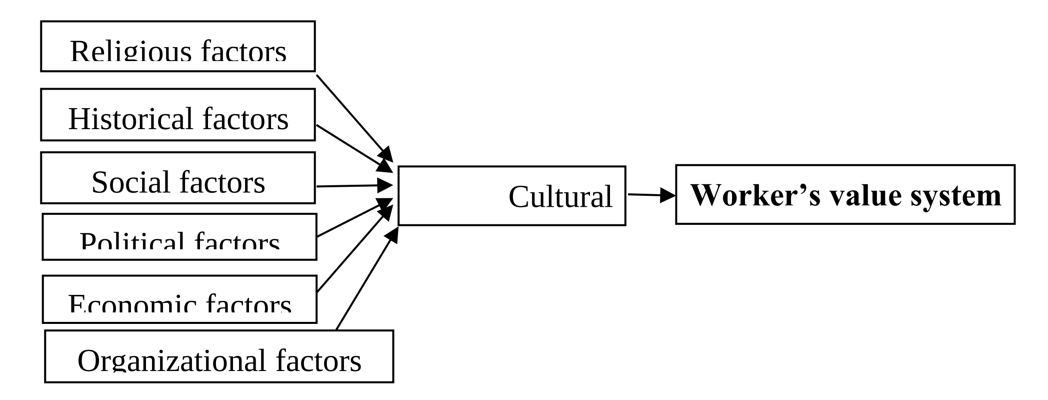


Figure 1: The main components of the worker's value system

Cultural factors that influence individual behavior and norms are profound and multiple, often difficult to identify and to tackle. The most important of them are listed as follows:

Cultural and organizational behaviors

Cultural influences go through a series of stages before they emerge in the form of values that influence the individuals' behavior within organizations.

The length of this series and the overlap of various cultural, social, economic, political and organizational factors make it very difficult to link the relationship between cultural values and organizational practices.

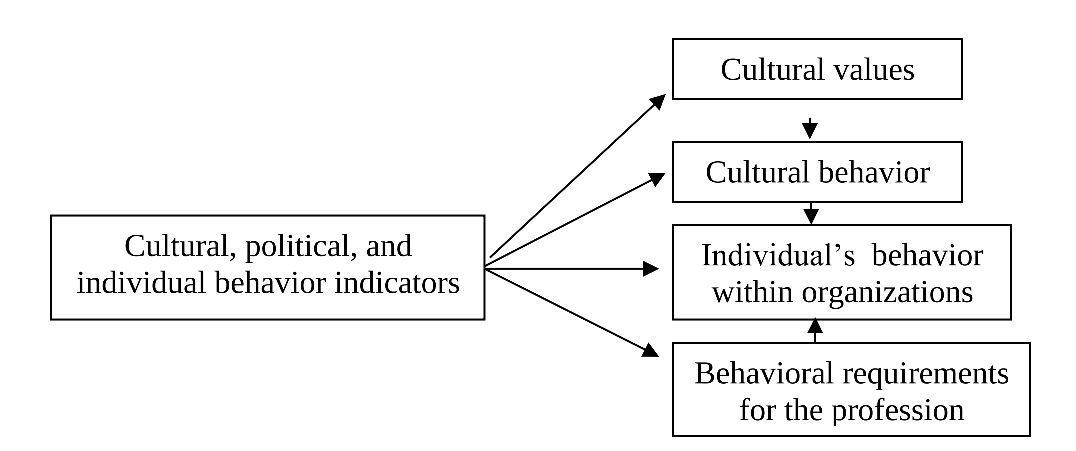


Figure 2: Interaction between factors shaping the organizational behavior

The previous figure illustrates the role of cultural, economic and social…factors in determining the values of the society, their behaviors and shaping their personalities. The pressures from the profession, its requirements, the pressure of society's values on workers, are factors that characterize the worker's professional behaviors and his attitudes towards work.

The cultural aspect of human management cannot in any way be neglected. Blunt (Blunt: 1983, 35) asserts that "cultural beliefs influence an individuals' behavior and determine their responses to work to certain limits." The organization is influenced by the culture inside and outside it. According to Smircich (1983, 354), "the idea of culture has been incorporated and given importance as an internal and peripheral variable." According to Goodenough, culture is seen as "a single system of understanding and organizing physical manifestations, objects, facts, behavior and emotions" (Smircich:1983, 349).

The organization must be seen as open to its cultural reality and work to integrate the cultural dimension of workers into the methods of management and the concerns of the managers.

Thus, we conclude that the cultural dimension is the cause of many of the problems experienced by many organizations, such as absenteeism, neglect, low occupational satisfaction, poor relations between workers, and mistrust between subordinates and managers. This is also the result of the difference in cultural values and the contradiction between the old and the modern, between the workers and supervisors and between the youth and the elders.

The association of culture with behaviors and motivations of individuals help in understanding organizational behavior. This increases the importance of culture in organizations and explains the need for studying social culture and its impacts on organizational effectiveness.

In this way, it is possible to keep up with management requirements and to use some local cultural values to organize enterprises and manage the employees. The social environment and cultural backgrounds must be identified to be used to facilitate the achievement of the organizational objectives.

Cultural difficulties and problems of human management

Organizations in developing countries have multiple and interrelated difficulties, but most of them are the result of difficulties in managing human resources. This is the result of the absence of industrial cultural values in line with the requirements of modern organizations, and the failure of managers to understand the workers’ motivations and to find managing methods in line with the value of society’s reality.

1. The predominance of the agricultural mentality of workers

The professional activities of developing societies are predominantly peasant, so the prevailing culture and therefore the values held by workers are influenced by this aspect, which is usually expressed by the "agricultural mentality", as opposed to the "industrial mentality", which is found with workers from industrialized societies.

2. The worker's professional experience

Professional experience has an impact on determining an individual's values and attitudes towards work. An individual who has observed in his career that work is the only way to promote and raise the material situation leads him to the seriousness and work towards his goals. In cases where the worker's effort, dedication to work and reliance on nepotism and tribalism are not given importance, this affects the values, concept, and motivation of the work.

The management practices between locality and globalization

Management methods being used in managing organizations from developing countries influenced their level of effectiveness and the extent to which they succeeded in achieving their

objectives. The failure to take into account local cultural values and the contradiction of the latter with the regulatory requirements of modern institutions led to difficulties in managing and the failure to achieve production goals and economic development in general.

What is the possibility of transferring management know-how between nations and civilizations? What are the impacts of applying imported management methods? How did decision-makers face the negative performance of organizations? These questions need to be highlighted.

1. Values' differences and management difficulties

Though there is no conclusive evidence of the failure of institutions that rely on imported approaches to management, it has become clear that most organizations from developing countries are not productive, inefficient and not profitable. That is evidenced by the fact that economic problems in these countries are constantly worsening, forcing them to import to meet the majority of goods for their daily needs.

The cultural values and customs of society have influenced the effectiveness of the organizations, especially in terms of the management of human resources and the motivation towards work. The success of the methods of management in America or Europe does not guarantee their success in other developing countries, as the characteristics, values, and customs are different. These factors affect our perception of work and motivation factors, which affect the functioning of organizations and their effectiveness.

2. Difficulties in finding suitable methods for human management

Problems are met by managers in running their organizations and the workers carrying out their professional duties. The problem with decision-makers in organizations, the identification of the phenomena needing to be observed as a continuation of the error and the lack of periodic evaluation of the results, despite the multiple problems faced by both managers and the workers.

Decision-makers usually look at problems with an ideological political perspective, which makes them lose their objectivity and scientific importance, which contributes to hiding the real causes of these problems. All of this deprives economic managers of valuable information, which could have been used to improve performances, to address the negative aspects and reinforce the positive ones.

1. The managers' narrow view to organizational problems: decision-makers aim to identify and work to solve problems of their organizations. However, the nature of their training makes them neglect the cultural character of many of the tackled problems. That is why they usually think about machinery and hardware and ask for additional funds to increase investments. The reasons for many problems lie behind poor management and the lack of understanding of the workers' cultural attitudes. That leads to the inability to motivate; control and coordinate works, then fail to achieve the organizational goals.
2. The cultural background of the managers: It is common to meet the phenomenon of adopting the models, an imported management model, either from the West or from the East, to apply it without regard to local people's values and culture. Instead of starting from the social data, organizing and theorizing them to find a locally appropriate model of management. The decision-makers apply ready brown methods, theories, and approaches, leading to a set of contradictions and problems associated with human management.

3. Failure in transferring Western management know-how

Modern organizations have evolved in industrialized countries, and have gone through stages of adapting workers to their requirements, and workers who in turn belong to industrialized and developed societies, are following the requirements of the organizations, which have made harmony between the values of society and the values of organizations, which are missed in developing countries.

When looking at the factors of development, they depend on raw materials, technology, management methods, and labor. If raw materials are available, developing countries need technology and management methods. The way to make up for this shortfall is the acquisition of technology and methods of organization and management from industrialized countries, which is called the transfer of production technology, and the transfer of management technology. While it is acceptable to acquire production technology from abroad, at least as a temporary stage, it is wrong to acquire management theories and methods, as they are applied in the West, because of the different cultures and values between the underdeveloped and the developed countries.

Scientific studies have found that the transfer of management methods has failed in the case of different cultures and cultural values between the countries from which they are transferred, and the countries to which they transfer the models of management. The worker is influenced by his behaviors, motives, and ways of responding to the cultural values that exist in his environment. That is confirmed by Blunt who believes that "the individual's perception of his profession and work, in general, is long-defined by his stock of cultural values obtained from his surroundings" (Blunt: 1983, 54). It is recognized that the failure of workers to achieve and maintain the required levels of productivity has to do with the quality of life, starting with the difference between organizational values that are not commensurate with cultural values." Schippers and Fajardo (1983) pointed out that the cases where success occurs, Modern management has been adapted to fit with the local culture, social and political environment".

The current methods of management in most developing countries, have crystallized in the East or the West as a result of certain cultures and cultural values, but have moved to be applied in completely different societies. It is difficult to rely on Western cyclic theories to understand the Arab Muslim factor with their cultural values and backgrounds. For example, the use of projection tests in assessing the personality of individuals, and the theories of motivation in understanding local people at work. That affects negatively the management and level of effectiveness of organizations in developing countries in general.

There are two aspects of management. The first has to do with statistics and the use of numbers and computing, and that requires techniques and methods that can be exploited globally regardless of the reality in which they evolved. The second aspect is what has to do with understanding, motivating, dealing with people and managing them, which must be linked to the civilization of society and its cultural values.

According to Farmer and Richman (1964,55), "the majority of studies in management occurred within the "black box", called management, without much regard for the external environment within which the company might operate. The more the external environment is similar for all companies, the approach is reliable, but in cases where the environment is significantly different, as is the case between states, this theory is not appropriate to explain the

effectiveness differences".

4. Repercussions of management model transfers

Because the management approach in developing countries has several negative repercussions, the most important of which can be summarized as follows:

1. The difficulty of exchanging experiences: The different political platforms and methods and objectives of management in developing countries affect negatively their cooperation. It also misses an opportunity to share information and experiences that can be exploited for the benefit of development and the prosperity of its people.

2. Promoting dependency and relying on others: The developing countries depend on the West in meeting their needs of technology and filling their deficit of consumer materials on the industrialized countries. While this is acceptable for these materials, due to the lack of equipment necessary for production and advanced technology, returning to foreign countries to solve our management problems helps to enhance dependency. It also forces them to rely on others to find solutions to problems related to our reality. Taking notes that these countries have specific cultural characteristics, and are better to find appropriate solutions to their problems.

3. Promoting the difference between developing countries: imported and applied management methods in developing countries vary according to their former colonists. The difference in languages and ideological principles widens the difference in applied management methods in different developing countries.

5. The need for adapted management methods

Management principles have evolved in developed countries, mainly in the United States and Europe, and scientific theories have emerged explaining the behaviors and motivations of individuals, depending on the beliefs and cultural values of these societies. That proves that the principles of human management cannot be transferred from one society to another, as individuals' actions and perceptions of work are affected by the social local culture. This illustrates the failure to transfer management models between countries belonging to different civilizations without adaptation or modification.

From here we conclude that management and organization methods cannot be transferred successfully between countries, except if cultural values are similar. It has been possible to identify groups of countries that can transfer the methods of management and organization, depending on the unity of their culture and civilization affiliations. These conditions are not available as is the case between the MENA Region and Europe or the United States

Japan is a model for finding ways of conducting in line with the value of local culture, relying on itself to develop appropriate techniques in human management methods, which has contributed to the effectiveness of Japanese organizations.

The process of researching the most appropriate ways of managing the value and cultural reality of a society is a very difficult task. According to Negandhi (1975, 270), "it is difficult, if not impossible, to link a causal relationship between special elements, from socio-cultural and peripheral variables to elements of management and effectiveness applications."

6. Towards a cultural model of management

The human element is one of the most important factors of production, because of its changeable properties, interaction with the environment, its culture, values, and patterns of thinking and behavior. Hence we conclude the difficulty of transferring methods of human management between different environments and civilizations. The greater the difference, the harder it is to transfer and apply. The change and adaptation of management methods are badly needed, to be adapted to the local cultural realities.

The need for a local cultural style of management

There is an imperative that leads us to think seriously about creating a local model of management, which can be attributed to the following reasons:

1. The impossibility of transferring foreign models of management as they are. Models of management can be studied and exploited, but it is necessary to have them modified and adapted to conform to the characteristics of local reality. This practice was followed by western countries, according to Thurley XIII, the Marshall Plan has indicated that every European country involved has encouraged the search for its identity to develop appropriate management and management skills. Since the American School of Consulting and Business Management has tried and adapted, it has not been transmitted as it is." The result of The Schippers & Fajardo:1984, 17, is that "in cases where success has been achieved, modern management methods have been adapted to local culture and its social and political environment".

   All of this demonstrates the futility of transferring foreign management methods as they are and their application to the organization of different civilizations without change or modification.

2. Lack of ready-made solutions to be imported: According to Haurant: 1984, 17) "new organizations emerging in developing countries face the same management problems as their counterparts in industrialized countries - from problems of men's management, structural problems and management control in general- and in addition to that, they face special problems, they need to find innovative, adapted solutions, without always being able to return to European or American-type experiences." This is the result of the association of management with local values which are different from what can be found in industrialized countries.

3 .The greatness of the project and the unity of values: No one country can bear this important project of creating a model of management, and adapting what exists to be in line with the characteristics and reality of these countries. The great convergence of culture, history, the unity of ambitions made it possible to collectively sponsor this project.

All these factors have made it necessary to think constructively and work hard, to complete this civilized project, which is necessary for the organizational and industrial take-off of our developing countries' societies.

Creating a model in management appropriate to the social reality that meets local special needs is a civilized action that needs the joint efforts of researchers in more than one country, to study and scrutinize reality and share knowledge and experiences. The unity of cultural values and the convergence of degrees of industrialization, the unity of religion, language, history, and goals of several developing countries, are factors encouraging cooperation and concerting efforts, to achieve common goals.

7. Discussions

Modern industries have emerged in Western societies with a materialistic culture, values, and traditions that characterize them. The current management has emerged, linked to the values of industrial societies.

Developing countries have created modern industries and imported the same management methods used in the West, with no regard for the values and mentalities prevailing in their community.

The former colonies, today after experimenting with successive management systems since their independence, need to do two simultaneous operations, namely adaptation, and adjustment. The first is to study the social, economic, political and value realities to understand, organize and adapt it to the contemporary economic reality. The second process is to facilitate the process of labor adjustment of industrial realities and the modernization of their culture and attitudes towards work.

The two processes are complementary, as adapting and adjusting cultural values to the reality of a modern form are in line with the requirements of the industrial age, making it easier for workers to accept local management methods and thus make it easier to adapt to them. One of the most important administrative concepts spreading in the literature of administrative sciences in industrialized countries is the organizational culture.

Organizations can be developed by creating a unified culture that brings together members of the organization, contributes to unifying their opinions, perceptions, and behaviors and increasing the strength of their affiliations to the organization. This is done by:

- Creating a policy of consultation and the contribution of workers in shaping the objectives of their organizations and their strategic policy.
- A media policy through internal bulletins and media.
- Good relations between workers, supervisors, and managers.
- Taking care of workers' concerns.

8. Conclusion

The length of the period of colonization, underdevelopment, and mismanagement in public institutions, and the adoption of a patriarchal, socialist and social policy in employment, have led to the emergence and expansion of negative values and habits at work. That led to the propagation of absenteeism, underemployment, and failure to give the work the status it deserves. That led to the increase of economic and social problems, and even to the crisis that most developing countries are currently experiencing.

Therefore, a review of professional values and work traditions and promote positive values, based on the love of work, diligence, and mastery, respect for time and encouragement of effort, all of which help to promote the values of work and the integrity of professional, commercial and social relations for the benefit of society.

References

Argandona, A. (2002) Fostering Values in Organizations. Journal of Business Ethics. The Chair of Economics and Ethics.

Beulah Viji M. C. (2018) Organizational Behaviour. Educreation Publishing,

Blunt, Peter (1983) Organizational Theory and Perspective: An African Perspective. (New York: Longman).

Felipe, C. M.., Roldan., J. L., and Leal-Rodrigez, A. L. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. Sustainability. Su9122354.

Ghiat Boufeldja and WILLEY Phillip C. T. (1989) The Impact of Local Culture and Attitudes on Organizational Effectiveness in Algeria. In Davies J. et al. (Eds.) The Challange to Western Management Development. (London: Routledge) pp. 66-74.

Henriques, T. and O'Neill, H. (2015). The Human Side of Information Systems: Capitalizing on People as a Basis for OD and Holistic Change

Hofstede G., H. (1978) Culture and Organization: A Literature Review Study. Journal of Enterprise Management. pp. 127-135.

Hofstede, G. H., (1980) Culture Consequences: International Differences in Work-Related Values. The *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*

ILO (1969) Introduction to Work Study (Geneva: ILO).

Katz, D. and Kahn R. (1966) The Social Psychology of Organizations (New York: John Willey).

Khan M. A. and Law L. S. (2018). The Role of National Cultures in Shaping the Corporate Management Cultures: A Three-Country Theoretical Analysis, Organizational Culture, Jolita Vveinhardt, Intech Open, DOI: 10.5772/intechopen.78051.

Maierhofer, N. I., Kabanoff, B., and Griffin M. A. (2002) The Influence of Values in Organizations: Linking values and Outcomes at Multiple Levels of Analysis. International Review of Industrial and Organizational Psychology. Vol 17. John Wiley& Sons.

Matic, J. L. (2008) Cultural Differences in Employee Work Values and their Implications for Management. Management, Vol. 13, pp. 93-104.

Negandhi, A. R. (1975) Organization Theory in an Open System: a Study of Transferring Advanced Management Practices to Developing Countries. (New York: Cambridge University).

Nieves, R., Mujtaba, B. G., Pellet P. F. and Cavico, F., (2006) Culture and Universal Professional Values: Is There a Divergence or Convergence of Cultural Values? Journal of Diversity Management. Vol. 1, N° 1.

Nobbs, J. (1984). Sociology in Context. London and Basingstoke: Macmillan Education.

Nyambegera, S. M., Sparrow, P. and Daniels, K. (2000) The Impact of Cultural Value Orientations on Individual HRM preferences in Developing Countries: Lessons from Kenyan Organizations. Int. J. of Human Resources Management. 11: 4. Pp.639-663.

Sagiv, L., Schwartz, S. H. and Arieli, S., (2011) In: Ashkanasy, N. N., Wilderom, C. and Peterson M. F. (Eds.). The handbook of Organizational Culture and Climate. Newbury Park, CA: Sage. 2nd Ed.

Scipers, F. (1983) Appropriate Management for Small and Medium Size Industries in Developing Countries. (Singapore: Technonet Asia).

Sledge, S., and Miles A. K. (2012) Workplace Values: Cross-Cultural Insights from the Service

Industries. Journal of Comparative International Management. Vol. 15 N° 1, pp. 50-67.

Smircich Linda (1983) Concepts of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. Vol. 28, No. 3, pp. 339-58.

Smith, P. B., Peterson, M. F., and Schwartz, S. H. (2002). Cultural Values, Source of Guidance; and their relevance to Managerial Behavior. A 47-Nation Study.

Trompenaars F. (2005). Culture, Values and Work-related - A Theoretical Overview. University of Pretoria etd, TL.

Tylor B. Edward B. (1871) Primitive culture. Popular Science Monthly. 26



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)

http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730

Vo: 6, No: 2, 2020 - المجلد 6 ، العدد 2، 2020م



CITIZENSHIP BETWEEN WESTERN REALITY AND THE ISLAMIC VISION

المواطنة بين الواقع الغربي والرؤية الإسلامية

طالب دكتوراه

سلطان بن خميس بن راشد الخروصي

نائب مدير البحوث الاجتماعية والثقافية بمركز المعلومات والبحوث.

مجلس الدولة – سلطنة عمان

sultankamis@gmail.com

د. طهراوي رمضان مراد

أستاذ مساعد– الجامعة العالمية الإسلامية – ماليزيا

murad@iium.edu.my

Received 18/1/2020 - Accepted 21/1/2020 - Available online 15/4/2020

Abstract:

Citizenship is considered as one of the most complicated sociological and political concepts, despite its importance in understanding many phenomena and political, social and cultural problems of any nation. The importance of the concept of citizenship lies in the following aspects: its connection to the relationship between the individual and the state and its reversal of the essential relationships of loyalty to the country, belonging to political groups, identity, law, rights and controls of political participation, human rights, the individual's sense of stability, political and economic security and stability, social justice, cultural and cultural openness, the dignity of

human beings, the call for freedom and equality, and the lack of comparison between rights and duties.

Although the concept of citizenship appeared largely in the Greeks, discussions in various popular, official, media and academic circles still exist around it. These continuous discussions give an indication of a change in the relationship between the individual and the state, from a policy that was based on dependency and care to a philosophy based on active citizenship and participation. In light of the foregoing, the current paper seeks to trace the historical stages of the emergence of the idea of citizenship, and tries to approach the western and Islamic.

الملخص

يعتبر مصطلح المواطنة من أكثر المفاهيم السوسيولوجية والسياسية تعقيدا، رغم أهميته في فهم الكثير من الظواهر والمشكلات السياسية والاجتماعية والثقافية لأي أمة. وتكمن أهميته في ارتباطه بالعلاقة بين الفرد والدولة وفي عكسه للعلاقات الجوهرية، المتمثلة في الولاء للوطن، والانتماء للجماعات السياسية، والهوية، والقانون، وحقوق وضوابط المشاركة السياسية، وحقوق الإنسان. وتنطلق قيم المواطنة من شعور الفرد بالاستقرار، والتوازن والأمان السياسي والاقتصادي، والعدالة الاجتماعية والانفتاح الثقافي والحضاري، وكرامة الإنسان، والدعوة للحرية والمساواة، وعدم المفاضلة بين الحقوق والواجبات. وعلى الرغم من ظهوره بصورة كبيرة عند الإغريق إلا أن النقاشات في مختلف الأوساط الشعبية والرسمية والإعلامية والأكاديمية لا يزال قائما حوله؛ مما يعطي مؤشرا على وجود تغير في العلاقة بين الفرد والدولة، من سياسة كانت قائمة على التبعيَّة والرعاية إلى فلسفة تستند إلى المواطنة الفاعلة والمشاركة.

وفي ضوء ما تقدم، تسعى الورقة الحالية إلى تتبع المراحل التاريخية لنشؤ فكرة المواطنة ومحاولة المقاربة بين التوجهات الغربية والإسلامية.

Key words: citizenship, the West, Islam, loyalty, social justice, rights, duties.

الكلمات المفتاحية: المواطنة، الغرب، الإسلام، الولاء، العدالة الاجتماعية، الحقوق، الواجبات.

مقدمة

تعدُّ المواطنة والتربية عليها من أصعب المهمَّات وأعسرها التي واجهة الأمم قديما وحديثا كما يشير إلى ذلك بدران (2009)؛ نظرا لصعوبة تحديد مفهومها الدقيق من جهة، وآلية ممارستها على الواقع من جهة أخرى. والمواطن الصالح يكشف الوضع الحقيقي لأي أمة وحضارة، وقدرتها على صمود مشروعها الحضاري، وقوة قيمها وفلسفتها اجتماعيا وتربويا وسياسيا (عامر، 2011). لذلك فقد أولى الفراعنة جُلَّ اهتمامهم لنشر قيم الطاعة والولاء والإخلاص للملك والوطن (بهاء الدين، 2000).

ونادى فلاسفة الإغريق ومفكروهم بنشر القيم الفاضلة بين المواطنين ليُمايزوا بين الخير والشر، والحق والباطل، وخلق مواطنين نافعين ومخلصين لأثينا التي كانت ترمز للحرية والعدالة (Arslan, 2016)، فيرى الفيلسوف اليوناني أرسطو أن المواطنين هم أساس ونجاح واستقرار أمن وتلاحم نسيج الدولة الاجتماعي والسياسي، ونموها الاقتصادي، وذلك يستوجب على الدولة تحقيق العدل والمساواة وإشراكهم في الحياة السياسية والتشريعية والاجتماعية والاقتصادية (بلقاسم، 2016).

واستندت الفلسفة السياسية للحضارة الرومانية على الحماية الشخصية للمواطنين، والحفاظ على ممتلكاتهم وحقوقهم القانونية، وتجنيبهم محاكم التفتيش والتعذيب والإهانة والعنف الديني والسياسي (Taylor, 2015). وسعت الحضارة الصينية القديمة إلى تعليم أفرادها القيم الفاضلة النبيلة الدفاع عن كرامة الأمة الصينية (Zhang, 2016).

لم يستمر هذا البناء التراتبي لمفهوم المواطنة وقيمها وممارساتها في أثينا ولاحقا في روما طويلا؛ حيث فقد المواطنون حقوقهم وكُلِّفوا بالواجبات والالتزامات تجاه الدولة بعد توغُّل الأنظمة الإقطاعية الأوروبية في العصور الوسطى، لتشهد أوروبا وحتى نهايات القرن السابع عشر انحسارا كبيرا في قيمة المواطن وحقوقه، واضمحلال الديمقراطية، وانعدام المساواة والعدالة الاجتماعية، الشيء الذي خلق غضبا شعبيا وسُخطا كبيرين بين الشعوب (Onal et al, 2018).

ويشير نصار (2000) إلى خطورة تراكم احتقان وغضب الطبقة الكادحة من العُمَّال والفلاَّحين تجاه الأرستقراطيين والبرجوازيين والنُبلاء وتسلط الكنيسة لأن ذلك دفعهم نحو الحِراك المجتمعي من خلال الثورات الشعبية، التي دفعت الطبقة السياسية إلى التفكير في منح القيمة الحقيقية للمواطنة، وخلق التوازن بين الحقوق والواجبات.

لقد شكلت حركات النضال الإنساني عبر التاريخ بيئة خصبة ومتجددة لانبثاق الأفكار السياسية والاجتماعية، ومحاولة تأطير العلاقة بين الفرد والدولة، وإتاحة الفرصة ليعيش المرء على فطرته وسجيته، وإثبات ذاته وحقه في المشاركة الفعَّالة، واتخاذ القرارات وتحديد المصير. ولقد كان الفكر السياسي الإغريقي ومن بعده الروماني واضع اللبِنَات الأولى لمفهوم المواطنة بمنظورها الحقيقي. إلا أن معناها اتضح أكثر عندما بدأ تكريس السُّلطة، وأصبح الناس يستخدمون مصطلح "الوطن" كما بدأ مصطلح "المواطن" يأخذ حيِّزه في الاستخدام بمعنى أن يكون الفرد عضوا في جماعة ينتمي إليها (بدران، 2009).

ويرى عبد الواحد وآخرون والقومية (Abd Wahid et al, 2019) أن التجارب الإنسانية المتعاقبة أفرزت معانٍ مختلفة للمواطنة، وتفاوت استخدامها وتوظيفها وفقا للتيارات السياسية والاجتماعية التي لا يمكن تحييدها عن المتغيرات والظروف المحيطة والمتغيرات الزمنية وتبعاتها الأيديولوجية والتربوية. كل ذلك يجعل من التأصيل التاريخي لمبدأ المواطنةً أمراً بالغ الصعوبة باعتبارها ليست نتاجا لفكر واحد، وإنما نشأت وترعرعت وتطورت في محاضن فكرية مختلفة تنوعت فيها المعتقدات والنظريات والأنظمة السياسية والظروف المحلية والدولية.

مشكلة الدراسة

يشكل الإرث التاريخي للحضارة الإنسانية والجدال القائم بين الغرب والإسلام أحد أهم التحديات التي تعاني منها الأنظمة السياسية والشعوب في سبيل تحقيق التكامل والتوازن بين الحقوق والواجبات وانعكاس ذلك على تحقق العدالة الاجتماعية والحياة الكريمة، فنجد أن النقاش الفكري والآيدولوجي والسياسي الغربي كان ومنذ القرون القديمة على أشده نحو تأطير مفهوم المواطنة وقيمها وآليات ترجمتها للواقع، كما أن الرؤية الإسلامية منذ بزوغ الإسلام في القرن كانت حاضرة في عهد النبي الكريم ومن بعده في العصر الراشدي والخلافات الإسلامية المتعاقبة، إلا أن ثمت مفاصل تاريخية وسياسية كان لها وقع كبير في الحياة البشرية تظهر وجود استغلال لهذا المفهوم لأغراض سياسية وعرقية.

من جانب آخر يشكل الإرث التاريخي والسياسي الإنساني سواء الغربي أو الإسلامي منطلقا جوهريا للفلسفات التربوية نحو تعزيز مفهوم المواطنة وتمكين قيمها وفقا لكل دولة وسياستها، وأمام هذا الجدال الأزلي يحاول الباحثان

استظهار التسلسل التاريخي والفلسفي والسياسي للمواطنة ودلالتها وتتبع أبرز المواقف التي يمكنها أن تكون أحد العناصر المؤثرة على السياسة التعليمية في العالم وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدارسة.

أسئلة الدراسة

1. ما المراحل التاريخية والسياسية للمواطنة في الحضارة الغربية؟
2. ما تأثيرات الثورتان الأمريكية والفرنسية على المواطنة الغربية؟
3. ما العلاقة بين المواطنة والدولة القومية؟
4. ما تأثيرات العولمة على المواطنة؟
5. ما المواطنة في الفلسفة الإسلامية؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على المراحل التاريخية والسياسية للمواطنة في الحضارة الغربية.
2. الكشف عن تأثيرات الثورتين الأمريكية والفرنسية على المواطنة الغربية.
3. التعرف على العلاقة بين المواطنة والدولة القومية.
4. معرفة تأثيرات العولمة على المواطنة.
5. التعرف على الفلسفة الإسلامية للمواطنة.

أهمية الدراسة

تشكل المواطنة في العصر الحاضر منطلقا رئيسيا للتوازن بين الحقوق والواجبات على مدار التاريخ كنقطة تحول كبيرة في المشهد السياسي والاجتماعي للبشرية، ومع تجاذبات الآراء وتفسير المذاهب السياسية والفلسفية لهذا المصطلح كانت البشرية تمر بمراحل متأرجحة بين النمو والاندثار، وقد شكل التجاذب الفكري والفلسفي لماهية المواطنة ودلالاتها وآليتها ومكوناتها أحد أهم الموضوعات كثيرة النقاش والجدال بين الفلسفات الغربية على تتابع مراحلها التاريخية وبين الفلسفة الإسلامية من جهة أخرى، ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى استظهار الواقع التاريخي والفلسفي والسياسي والاجتماعي للمواطنة من وجهتي نظر الغرب والإسلام وهي الأولى من نوعها – على حد علم الباحثين- التي حاولت

إيجاد المقاربة التاريخية والفلسفية لهذا الموضوع، كما يعزز من أهمية الدراسة الحالية مباحثها الجوهرية والتي تتألف من الآتي:

المبحث الأول: التتابع التاريخي والسياسي لمفهوم المواطنة في الحضارة الغربية.

1. المواطنة في العصور القديمة

– المواطنة عند المصريين القدامى

اعتبر المصريون القدماء أنفسهم مواطنون، ولدوا ونشأوا في أوطانهم، واعتزوا بأنفسهم وثقافتهم وعقيدتهم. ولقد قسّموا البلاد إلى الأرض السوداء (وادي النيل)، موطأ استقرار المواطنين الأحرار، والأرض الحمراء (الصحراء)، ويقطنها الأجانب والعبيد. ويشير نصار (2000) إلى اهتمام الفراعنة بتدريس أجيالهم نضال الأجداد والملوك، للذَّود عن الأرض، ودفع أطماع المستعمرين والطامعين كدفاعهم ضد الهكسوس، وكيف استطاعوا إخراجهم من البلاد وهم من القبائل البدوية الهمجية التي استغلت ضعف حكم الأسرة الثالثة عشر بمصر، فاحتلوا البلاد لمدة ما يقارب من قرن ونصف (1710ق.م – 1570ق.م).

ويشير ناصر (2002) إصرار ملوك مصر القديمة على غرس قيم الولاء والانتماء والدفاع والافتخار بأمجادهم الحضارية والإنسانية في نفوس المصريين وتقديم الولاء والطاعة للملك؛ حيث أعطوا للوطن قُدسيَّة مُطلقة، واعتبروا الدفاع عنه شرف كبير، يستحق من يشارك فيه تقلُّد المناصب الرفيعة بالنسبة للمواطنين، وحق منح المواطنة وامتيازاتها بالنسبة للأجانب الذين يدافعون عن الوطن والملك.

– المواطنة عند اليونان

مثَّل الإغريق الانطلاقة الحقيقية نحو تأطير مفهوم المواطنة؛ وفُتح المجال للمفكرين والتربويين والسياسيين والفلاسفة لاستظهار ملامح هذا المفهوم ومدلولاته وفلسفته وآلية ممارسته، فأشار تابا (Thapa, 2016) إلى أن الإغريق القدامى اعتبروا المواطنة الرابط والمنظم القانوني لسكان مدينة أثينا (Athen)، واستخدموا مصطلح (Politeia)

كعلامة أساسية لتأطير العلاقة بين الدولة والمواطنين في المدن اليونانية القديمة. وذلك يأخذ شكل الاعتراف بحرية المواطنين والدفاع عنها ومنحهم الامتيازات.

واعتبره سكنر (Skinner, 2012) نموذجاً حضارياً متقدماً للتفاعل بين الفرد والسلطة، القائم على المشاركة والحرية والاعتراف، وليس على التسلُّط والدكتاتورية والإقصاء. إلا أنها وحسب رأي لامبرت (Lambert, 2016) افتقرت إلى مبدأ المساواة بين الجميع؛ فكانت حكرا على الذكور الأحرار، مالكي الأراضي، وأبناء الطبقات العليا (الإقطاعيين) دون النساء والأطفال والأجانب والعبيد، الذين جُرِّدوا من حقوقهم وأُلزموا بالواجبات أكثر من الحقوق من أجل التحلي بصفات الفضيلة وخدمة الدولة.

إن تفسير اليونانيين للمواطنة من وجهة نظر زاجدة (Zajda, 2010) بُني على الطبقية والمنفعة الفئوية، وليس على العدالة والمساواة بين الجميع؛ فكان المواطنون يتمتعون بكل الحقوق في التعليم والوظائف العامة والمشاركة السياسية والقضاء والعضوية في الجمعيات والتنظيمات العامة والوظائف العسكرية والسياسية المرموقة؛ والتي أشعرت المواطن الأثيني بالولاء والانتماء المطلقين للدولة والدفاع عنها من أجل الحفاظ على حقوقه وامتيازاته، والخشية من أن تنتفي عنه تلك الامتيازات ويصبح عبدا بعدما كان سيدا، بينما لم يكن لغير المواطنين تلك الامتيازات الآنفة الذكر ويتفق كليميتشاو (Clemitshaw, 2011) مع هذا الرأي.

وعليه يظهر للباحثين أن التربية على المواطنة لدى اليونان كانت سياسية بالدرجة الأولى، ومصمَّمة ومُهيَّأة لتشكيل المواطن الذكيُّ الفاعل، ضمن المنظومة المدنية للدولة، والذي يُقدِّم التزاماته المالية وولاءاته ونفوذه السياسي الجماعي للسلطة. كما أنها تفتح مسارات نحو تأسيس الدلالة الحقيقية للمواطنة المشروطة، وفق مبدأين رئيسيين هما المساهمة والفعل، من خلال المبادرة في دفع الضرائب لاستمرارية الدولة، والالتزام بالقوانين، ومن يمتنع عن ذلك فلا يحق له أن يكون مواطنا أثينياً صالحا. ويتجسَّد هذا الواقع في قول الفيلسوف اليوناني أرسطو عند تعريفه للمواطنة "أن تكون حاكما ومحكوما" فعلى الرغم من أن فلسفتها انطلقت من مبدأ المشاركة والحرية إلا أنها كانت إقصائية في واقعها بمنح الامتيازات للرجل الحُرِّ في ماله وأسرته وعبيده، ومن لا يتمتع بذلك فلا يستحق أن يكون مواطناً.

– المواطنة عند الرومان

ظلت المواطنة حِكراً على الرجال الأحرار في روما فالمواطن الروماني وفق القانون كما ورد عند أرسلان Arslan, (2016) هو كل فرد قَبِلَ الانتماء إلى قبيلة رومانية، سواء بالولادة أو التَّبني أو الاعتناق (أي كان عبداً)، أو منحته الحكومة ذلك. ويشير الطرودي (2009) أنهم صنَّفوا المواطنين إلى ثلاث درجات تراتُبية، يتقدَّمُها المواطن الروماني الذي وُلد ونشأ وترعرع في كنف روما أو قطاعها، ثم المواطنة المُمَكَّنة والتي تُمنح من روما لبعض سُكَّان المدن أو المستعمرات الخاضعة للنظام الروماني، ويكون لهم حق التعاقد مع الرومان في الحصول على بعض امتيازات المواطنة دون الزواج منهم، والمواطنة الممنوحة الكاملة التي يحصل عليها القُضاة بعد إتمام فترة عملهم. ويعتقد الرومان أن الحماية الشخصية للمواطن وممتلكاته وحقوقه المعتمدة في القانون، والدفاع عنه، وحصانته من المحاكم والسجن والتفتيش، وتجنبه التعذيب والإهانة والعنف هي من أهم مسؤوليات الدولة (Horsley, 2014).

وعليه يعتقد الباحثان أن ثمة استثمار سياسي لهذا المفهوم من رجالات الدولة في روما بجعله كمكافأة لمن يدعموها في حروبها ومعاركها، ويحققوا الانتصارات ويزيد من أملاكها وأموالها، إلا أن النظرة اليونانية بقيت مسيطرة من خلال خلق نوعين من المواطنة الأولى كاملة للمواطنين الأسياد والذين لهم حق المشاركة السياسية، وأخرى مواطنة منقوصة لمن تمنحهم إيها الدولة، دون أن يكون لهم حق المشاركة السياسية، أو الانخراط في مفاصل الدولة، أو تقلّد المناصب الرفيعة سياسيا وعسكريا.

2. المواطنة في العصور الوسطى

لم يستمر مفهوم المواطنة في أثينا وبعدها في روما بعد ذلك طويلا حيث فقد المواطنون امتيازاتهم وحقوقهم؛ ويعزو بيشوب (Bishop, 2005) ذلك إلى توغُّل الأنظمة الإقطاعية في أوروبا إبان العصور الوسطى، والتي أعقبت انهيار الحضارة الرومانية الغربية (476م) منذ القرن الخامس وحتى نهاية القرن الخامس عشر الميلادي، والتي أقحمت أوروبا في منزلقات خطيرة أدت إلى نتائج سلبية على المواطنة وأهمها:

1. سيادة الأرستقراطية وتوغَّل الإقطاعيين في مفاصل الدولة.
2. انتعاش تجارة العبيد واستغلال الفقراء والفلاحين والطبقات الكادحة.

3. انتشار مظاهر الأُبَّهة بين الملوك والأمراء والنُبلاء.
4. تقوية نفوذ الكنيسة والبابوية على الدولة والملوك؛ فانتشرت محاكم التفتيش المسيحية والتي مارست الإعدامات والإقصاء، ومنحت صكوك الغفران، وفرض العشور على المواطنين لخزينة الكنيسة، وتحريم إحكام العقل والتفكير والتي ستكون موضع اعتراض قادها المصلح الديني الألماني مارتن لوثر (Martin Luther) ابتداء من عام (1571).
5. تراجعت التجربة الديمقراطية التي بدأت بوادرها عند اليونان والرومان وتكريس الحكم الملكي المطلق.
6. ساهم التنافس في جمع الأموال والأملاك بين الملوك والنبلاء في ارتفاع معدلات الضرائب على المواطنين.

وقد لاحظ لدى الباحثان من خلال مطالعاته للأدبيات ذات الصلة (Diaz, 2017؛ بولتيزر وبيس، 2010؛ برتراند، 2010؛ هيملفارب، 2009) حول واقع المواطنة إبان العصور الوسطى في أوروبا تراجع وضُّمور وانهيار الفكر التحرري للتجربة اليونانية ومن بعدها الرومانية نحو تعزيز القيمة الذاتية للمواطن وإلغاء أي تأطير للعلاقة بين الفرد والدولة، وانعدام مبدأ المساواة بين الحقوق والواجبات؛ والتي دفعت المنظرين والفلاسفة نحو الحِراك الإصلاحي وإعادة الهيكلة الفكرية السياسية اليونانية والرومانية للحفاظ على الإنسان وكرامته وقيمته في العصر الحديث وعصر التنوير.

3. المواطنة في العصر الحديث

دفع التراجع الكبير لمفهوم المواطنة في العصور الوسطى بأوروبا حتى نهايات القرن الرابع عشر وبداية القرن الخامس عشر إلى إيجاد بيئة حاضنة لإنهاء السلطة الملكية المطلقة التي كان يعاني منها المواطنون، وبالأخص الفلاحون والطبقة الكادحة، وضرورة وضع محددات تُؤطر العلاقة بين الفرد والدولة. كما ساهم تغلغل الكنيسة في مفاصل الدولة، والصراع الكنسي وما تبعه من تصفيات جسدية وإعدامات، وانتشار محاكم التفتيش، إلى التطلع نحو التحرر والديمقراطية والمطالبة بحقوق الإنسان الكريمة (Kort, 2018)، ليبدأ العصر الأوربي الحديث، وتبدأ معه الثورات التحررية من الاستعباد والاستغلال، وتعود قيمة المواطن من جديد، ويشرع الكثير من الفلاسفة والمفكرين والعلماء بالرجوع إلى الإطار المدني والقانوني الأثيني والروماني ليكونا مرجعين لفلسفات العصر الأوروبي الحديث نحو إخراج المواطن من التبعية إلى المشاركة، ومن الاستبداد إلى الحرية، ومن الفكر الديني المتطرف إلى استخدام العقل والمنطق والعلم (Hong, 2015).

وقبل أن نسهب في ما قدمه مفكرو وفلاسفة ومنظرو العصر الحديث حول تفسير المواطنة، لابد لنا أن نعدد جُملة من الأحداث التي ساهمت في تغيير وجه أوروبا منذ القرن الخامس عشر وحتى السادس عشر ويعددها برتراند (2010) في سقوط القسطنطينية في عام (1453)، واكتشاف الأمريكيتين (1492)، وحركة الإصلاح البروتستانتي (1517) التي قام بها مارتن لوثر وأبرز ملامحها كما وردت عند سكنر (2012):

1. معارضة تغلغل الكنيسة في مؤسسات الدولة.
2. رفضه لصكوك الغفران.
3. عدم قبول السلطة الدينية المطلقة للبابوية ورفض أي وسيط لقبول التوبة من الله.
4. معارضته لاحتكار تفسير الكتاب المقدس للبابوية فقط.
5. رفض سلطة الكهنوت المطلقة لرجال الدين واعتبارها حق لكل مسيحي.
6. دفاعه عن حق رجال الدين في الزواج.
7. ترجمة الكتاب المقدس من اللاتينية إلى الألمانية (المحلية) بعدما كان ذلك محرَّما عند البابوية.

ويستشف الباحثان مما سبق أن الظروف السياسية والجماهيرية كانت ترغب في إيجاد حاضنة فكرية وسياسية جديدة تمنح للمواطن قيمته وحقوقه وحياته الكريمة؛ وهذه المنطلقات كانت محل اهتمام عدد من الفلاسفة والمفكرين والعلماء في عصر التنوير في محاولة منهم لتأطير العلاقة بين المواطن والدولة يوجز الباحثان بعضها في الآتي:

أولا: المواطنة ونظرية العقد الاجتماعي (**Social Contract**)

ظهرت هذه النظرية في عصر التنوير منذ أواخر القرن السابع عشر وحتى نهاية القرن الثامن عشر الميلاد؛ وعنيت بتأطير العلاقة بين الدولة والأفراد، واعتبرت القانون والنظام السياسي ليسا طبيعيين بل من صُنع البشر أنفسهم من أجل تحقيق المنفعة للمواطنين، ليضلا شرعيان طالما احترُمت بنود العقد والاتفاق المبرم بينهما وارتضوا ذلك لأنفسهم (Heathcote, 2017)، وتُحدَّد فيه مسؤولية الدولة بالحفاظ على حُرية الأفراد وحمايتهم وتوفير الحقوق لهم؛ فإن لم تستطع حقَّ للمواطنين عدم طاعتها أو الاستغناء عنها بانتخابات جديدة أو اللجوء للعصيان المدني، وقد يصل الأمر إلى العنف والتمرد (Clemitshaw, 2011)، ومن أبرز فلاسفة هذه النظرية نذكر الآتي:

أ. **توماس هوبز** (Thomas Hobbes) (**1588– 1679**)

يُعتبر الفيلسوف وعالم الرياضيات الإنجليزي توماس هوبز (Thomas Hobbes) أحد أبرز روَّاد عصر النهضة الأوروبية التي انطلقت منذ نهايات القرن الرابع عشر وحتى منتصف القرن السابع عشر الميلادي. وقد عمل على تأطير العلاقة بين المواطنين (الأفراد) والدولة (مطر، 1995)؛ فكانت آراؤه وأفكاره كما يطرحها ديرمر Dermer, (2018) مرجعية استند إليها فلاسفة نظرية العقد الاجتماعي، إذ يشدِّد على ضرورة التوازن بين الحقوق الطبيعية والمساواة بين المواطنين، وتحقيق الشخصية الاعتبارية للنظام السياسي المتفق عليه بين الجميع، والذي مهَّد لتأطير العلاقة بين المجتمع المدني والدولة في مرحلة لاحقة.

يناقش هوبز في كتابه اللفياثان (Leviathan) أن المواطنة صفة تُكتسب بالانتماء لمجموعة من البشر على اختلاف مكانتهم الاجتماعية والسياسية وأن الدولة هي الجامعة للاعتقادات والحَكَمُ في الاختلافات؛ فلابد من الإذعان إلى سلطتها المطلقة سواء من قبل الملك أو البرلمان؛ فهي وُجدت بعقد مبرم بين المواطنين لحفظ الاستقرار والسلام والنظام، مما يعني تنازل الأفراد عن حرياتهم وحقوقهم لها لتقوم بدورها في إخراجهم من الحالة الطبيعية الفوضاوية والهمجية (هوبز، 2011).

وتتقارب رؤية هوبز مع رؤية الفيلسوف والسياسي الإيطالي نيكولو ميكيافيلي (Niccolo Machiavelli) (1469- 1527) في كتابه "الأمير" في أن المواطنة تقوم على أساس الحرية السياسية النابعة من القبول والرضى في الفعل والحديث والاتصال مع العالم الخارجي، والاندماج فيه، وتعظيم القوة السياسية للدولة دون الاكتراث بالطبقة العاملة والكادحة، على مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة"؛ مما يسمح للدولة باستخدام أدواتها المختلفة وإن كانت وحشية غير إنسانية لقمع الثورات من أجل فرض النظام والقانون على الجميع (ميكيافيلي، 2004).

ب. **جون لوك** (John Locke) (**1632–1704**)

يرى أرسلان (Arslan, 2016) أن أفكار واتجاهات الفيلسوف التجريبي والسياسي الإنجليزي جون لوك كانت ولا تزال محل نقاش مستفيض في الوسط الأوربي بشكل عام والإنجليزي بشكل خاص، كما تم تقبّلها وتوظيفها لدى كثير من الحركات الراديكالية والثورية التي اندلعت لاحقا، واستندت عليها كمرجعية لفكرها وفلسفتها، كالثورة الأمريكية

(1765) ضد الانجليز، وإعلان الاستقلال في العام (1776). ويرى جون لوك أن الوظيفة الأساسية للدولة هي حماية ثروات الوطن، والدفاع عن حريات وكرامة المواطنين، دون أن تكون لها السلطة الإلزامية، كما كان ينادي بها مواطنه توماس هوبز، فإن تخلت عن هذا الدور فمن الواجب على المواطنين تغيير الحكومة (لوك، 1999).

كانت بريطانيا تعيش صراعا كبيرا بين سلطة الأرستقراطيين والمتمثلة في نفوذ الملك وبين البرلمان ممثل الطبقة البرجوازية من التُجَّارِ الصاعدين ورجال الأعمال والصناعات من جهة، والصراع المحتدم بين رجالات الكنيسة الكاثوليك والبروتستانت من جهة أخرى، بينما كانت الطبقات الفقيرة والكادحة تعاني من تبعات هذا الصراع (Halbert, 2018).

حاول جون لوك كما يشير هيملفارب (Himmelarb, 2009) أن يكون متوازنا في مواقفه ورؤيته، بأن يحفظ النفوذ الوراثي للأرستقراطيين (الملك) وصلاحيات ونفوذ البرجوازيين (البرلمان) والطبقة العاملة والنفوذ الكنسي. ويرى لوك أن النسق الطبيعي للمجتمعات البشرية قائم في أصله على الخير، وأن القوانين الطبيعية يمكنها أن تحقق الاستقرار للأفراد والجماعات، لكن الانتقال من الحالة الطبيعية للحالة البشرية الوضعية يتطلب إبرام عقد متفق عليه من جميع الأفراد، على أن تكون الحرية الفردية والحقوق الخاصة هي الغاية الأهم والسلطة الأعلى (لوك، 1999). ولوك في رؤيته هذه يختلف عن مواطنه هوبز الذي صوَّر الحياة الطبيعية بالشريرة والفوضوية ومن ثمة ضرورة إيجاد سلطة مطلقة للدولة (هوبز، 2011).

ويعتبر لوك أن القانون الطبيعي يقوم على ثلاث حقوق جوهرية، يتقدمها حق المساواة، فيكون لكل فرد استقلاليته دون تدخل أو تهديد من غيره على حياته وأملاكه. يلي ذلك حق الحرية، بأن يفعل ما يريده شريطة أن لا يتسبب بأذى لذاته ولمن حوله. وأخيرا حق الملكية، فالكون ملك للجميع فمن يعمل ويثابر يحق له أن يمتلك ما يعمل فيه. وأن الانتقال من القانون الطبيعي إلى السياسي الوضعي لا يكون إلا وفق ثلاث محدِّدات أساسية وهي: أن يكون اختيار ممثلي الحكومة وفقا لمبدأ الديمقراطية؛ فالسيادة للشعب. وأن يكون تحكيم الأغلبية فيما يتصل بالصالح العام. وأن تكون السلطة للشعب وليس للأشخاص (لوك، 1999).

ج. جان جاك روسو (Jean-Jacques Rousseau) (**1712– 1778**)

يتفق الأديب والفيلسوف الفرنسي جان جاك روسو (Jean-Jacques Rousseau) مع هوبز في أن السلطة المطلقة للدولة وفق عقد اجتماعي مُتفق عليه لكنه يختلف عنه في تصوره للحياة البشرية الطبيعية (العروي، 2012)؛ فهو يرى أنها رومانسية وهادئة وقائمة على الحرية والحب، ومنظومة أخلاقية متبادلة ومتعارف عليها لتحقيق السلام والأمان والحياة الكريمة، إلا أن هذه القيم تطورت وتغيرت بسبب التنمية الإنسانية والاختراعات والعوامل الاقتصادية الأخرى والتي أوجدت مشاعر وسلوكيات طبيعية في النفس البشرية مثل المنافسة والجشع وعدم المساواة، وذلك بسبب ظهور "الملكية الخاصة" والتي أخرجت الطبيعة النقية للمجتمعات الإنسانية إلى الأخلاقيات غير السويَّة التي ساهمت بانقسام الناس إلى طبقات مجتمعية؛ فلفت ذلك انتباه أصحاب الأموال والأملاك لتأسيس فكرة الحكومة دفاعا عن أملاكهم من الطبقات الكادحة والمتوسطة خشية انتزاعها بالقوة فتكونت الحكومة وفق عقد ظاهره تحقيق العدل والمساواة بين الجميع وحقيقته حماية الملكيات الخاصة (روسو، 2013).

يوضح هورسلي (Horsley, 2014) أن روسو دائما ما كان يدعوا إلى رجوع الإنسان إلى حياته الطبيعية بعيدا عن القيود والقوانين من أجل أن يتحقق مبدأي الحرية والمساواة، وهما عنصران مهمان في الحياة الإنسانية، لكنهما متضادان في الفلسفة السياسية؛ فالحرية ذات طبع فردي وشخصي تدعو المرء بأن يفعل ما يشاء، بينما المساواة توسم بطابع جماعي يحكمه القانون والقواعد والنظام.

يدافع روسو عن موقفه حول ضرورة تنازل الأفراد عن بعض حقوقهم للمصلحة العامة، أو كما يسميها الإرادة العامة وبناء الدولة لتحقيق المصلحة العامة وفق مبدأ التعاقد الجماعي؛ نافيا إمكانية خلق حكم دكتاتوري تُصادر فيه حقوق المواطنين. ويعتقد أن المواطنة الحقيقية تتحقق حينما تُغلَّب المصلحة الجماعية عن الفردية وتكون الدولة للجميع وفوق الجميع، بما يحقق الصالح العام (سكنر، 2012)؛ وبذلك يمكن للأفراد المحافظة على حُريتهم، بالانضمام إلى المجتمع المدني عبر عقد واضح ومقبول لدى الجميع، يجعلهم خاضعين لأنفسهم بشكل جماعي، فهم من وضعوا تلك القوانين، ويمكنهم تعديلها أو إلغاؤها أو إبقاؤها؛ فليس من المنطق أن يُترك الإنسان بحالته الطبيعية يمارس الحرية بصورة مُطلقة وإلا فُتح المجال للقتل والنصب والاغتصاب والانتقام، وثمة فرق بين السيادة والحكومة؛ فالسيادة هي سلطة

القانون التي يقرّها مجلس ذو قيمة اعتبارية وقانونية ويُجمع عليها المواطنون، وأما الحكومة فتتكون من مجموعة قُضاة يعملون على تطبيق وتنفيذ ما يراه المواطنون وبالتالي فهي جهة تنفيذية (روسو، 2013).

د. إيمانويل كانط (Immanuel Kant) (**1724– 1804**)

يعتقد وود (Wood, 2014) أن الفيلسوف الألماني إيمانويل كانط آخر فلاسفة أوروبا الحديثة وصاحب نظرية المعرفة هو أبرز المحدِّثين في نظرية العقد الاجتماعي. ويرى أن القانون هو أساس الأمان والسلام الدائم للبشرية ويجنُّبها الصدامات والحروب، فلابد أن يتكون العالم من جمهوريات دستورية ليُشاطر مواطنه هوبز في منح السلطة المطلقة للدولة مختلفا في ذلك عن روسو ولوك. ويرى كانط أن الأخلاق والتعليم أساسيين لتحقيق الأمن الاجتماعي والانسجام البشري. وتتكون الدولة من مجموعة مواطنين يحتكمون للقانون. ويرفض الديمقراطية بل يعتبرها خُدعة للشعوب ظاهرها الحُرية وحقيقتها تكريس الدكتاتورية؛ فمن خلالها تُنتهك حريات الجميع؛ إذ أن حكم الأغلبية على رأي شخص معين، بدوافع أو دونها، لا يمثل رأي الكل مما يعني انتهاكاً لآرائهم وتجنياً على رغباتهم (كانط، 2012).

ثانيا: المواطنة عند الماركسية

يرى الفيلسوف الألماني وعالم الاقتصاد كارل ماركس (Karl Marx) ومواطنه فريدريك إنجلز (Friedrich Engels) (1820–1895) واللذان وضعا الأسس والمبادئ الماركسية فيما أُطلق عليه "البيان الشيوعي" في عام (1848)، وفصَّلا فيه نظرية صراع الطبقات الاجتماعية (German, 2008) أن الاقتصاد هو عصب المجتمع، والمتسبب الأساسي للصراع المجتمعي بين أصحاب الأملاك والطبقة العاملة والتي أسماها بـ(البروليتارية)؛ فخُلقت فجوة مجتمعية دفعت بالطبقات الكادحة نحو العداء وحب الانتقام (ماركس؛ إنجلز، 1976)؛ وهذا ما يبرر مواقفهما السلبية تجاه الرأسمالية كما يتضح عند بولتيزر وبيس (2010)، ودعوتهما إلى نظام اشتراكي عالمي جديد تحكمه ديمقراطية العُمَّال، لخلق مجتمع مُتحرر من سلطة الدولة والهيمنة والطبقية وصولا إلى الغاية الأسمى نحو نظام شيوعي عادل.

يعتقد ستيس (Stis, 2005) أن تبنى ماركس لبعض توجهات مواطنه الفيلسوف الألماني جورج هيجل (Georg Hegel) (1770– 1831) صاحب رؤية المثالية الألمانية، والتي استندت إلى النماذج الأفلاطونية وأفكار أرسطو، وتتلخص في أن المواطنة تقوم على المشاركة الإيجابية للأفراد، إلا أن للدولة سلطة المحافظة وحماية المصالح

الشخصية والعامة، فلم يكن يؤمن بالقيمة الفردية لاعتقاده أن المجتمع بالفردانية ممزَّق ومُتناقض بين المصالح المادية والطبقية الاجتماعية والصراع الفكري؛ مما يجعل من الاستقرار السياسي والتطور الاقتصادي شبه مستحيل، ففضَّل الدولة عن المواطن والمجتمع وفق رأي مطر (1995).

إلا أن ذلك لا يعني التهميش المطلق للمواطنة الفردية حيث ركَّز ماركس كما يذكر بوزيان (2014) بصورة كبيرة على مؤسسات الدولة في سبيل الإنتاج الاقتصادي، وإشباع حاجات الأفراد ومنافعهم، والوقوف بحزم في وجه المصالح الشخصية للإقطاعيين، ودعم الاتحادات التي تسعى لتقديم الخدمات المجتمعية والتعليمية والصحية، وترجمة الحقوق والواجبات إلى واقع حقيقي وليس نظريا واللتان تشكلان الركائز الأساسية للمواطنة العادلة.

ويشير طه (2013) إلى اتفاق وجهة نظر ماركس مع الفلسفة الهيجلية في أهمية المشاركة المجتمعية الإيجابية للأفراد ومؤسسات الدولة وأن المجتمع البشري قائم على البنية التحتية التي تضم علاقات الإنتاج وأرباب العمل والعمال والأجور والملكية وما يتصل بحياة الناس الضرورية، إلا أنه يشدد بصورة كبيرة على طبقة البروليتاريا ويعتبرها العنصر الأهم واللبنة الرئيسية والعمود الفقري للدولة على المستويين الاقتصادي والانتاجي، وما يعقبه من استقرار سياسي وعدالة اجتماعية. أما البنية الثانية فهي الفوقية والتي تتضمن كما ورد عند بولتيزر وبيس (2010) الثقافة ومؤسسات الدولة والسلطة والبرلمان والجيش ورجالات السياسة والاقتصاد والمؤثرين مجتمعيا.

يجادل أبيجنانزي وزاريت (Abignanzi &Zarette, 2003) في أن الماركسية عزَّزت من الحِراك الراديكالي في أوروبا عامة وفي فرنسا وألمانيا خاصة؛ فهي تدعو إلى تغيير البنية المجتمعية، والدفاع عن حقوق الكادحين، وتغيير منظومة القيم السياسية والاجتماعية للحد من السلطة المركزية المطلقة التي كانت تعاني منها هذه الدول. ويدافع ماركس وإنجلز عن الشيوعية ويهاجمان الرأسمالية بضراوة ويعتبرانها جسراً للاستغلال المجحف الذي تسير عليه الطبقة البرجوازية لاستغلال أوقات عمل الطبقة الكادحة، وهو ما يعزز غياب العدالة والمساواة وإحياء للطبقية اليونانية والرومانية القديمة (إنجلز، 2013).

توضّح زاجدة (Zajda, 2010) أن الايدلوجية الاجتماعية الماركسية تؤمن أن ثورة العُمَّال لا تحدَّد بموقع جغرافي بعينه، بل هي عالمية أينما وُجدت طبقة كادحة يتم استغلالها من قبل الأغنياء وأصحاب الأموال، وتُصادر فيها

قيمة المواطن وحقوقه. لذلك كانت منطلقا رئيسيا لانتعاش المحاضن الفكرية للشيوعية وظهور المدارس الماركسية المتعددة والتي حملت عنوان لا سلطوية على الشعوب وتغيير النظم الاقتصادية بصورة تحقق الأمن الاجتماعي والاستقرار السياسي وحصول الجميع على حقوقه مقابل ما يقدمه من جهد ووقت، والسعي للقضاء على التمييز الطبقي والتصنيف المجتمعي الذي يُعزِّز من الثقة بين المواطن والدولة ووضع تأطير عادل للعلاقة بينهما.

لقد انتشرت الفلسفة الاجتماعية الماركسية في كثير من دول أوروبا والقارة الأمريكية وآسيا في القرن التاسع عشر الميلادي، وبلغت أوج قوتها مع بدايات القرن العشرين من خلال إعلان قيام الاتحاد السوفيتي بعد وصول الحزب البلشفي لسدَّة الحكم فيما عُرف بثورة البلاشفة (1917) ضد النظام الامبراطوري بقيادة فلاديمير لينين (Vladimir Lenin) (1870-1924) الذي يُعتبر مؤسس المدرسة الماركسية اللينية ومعه قائد الجيش الأحمر ليون تورتسكي (Leon Trotsky) (1879- 1940) وكان شعارها الخبز والسلام والأرض للجميع(Hopkins, 2013).

أسفرت الثورة البلشفية عن إنشاء مجلس ممثل للشعب، والقضاء على القيادات الفاسدة، وتجفيف منابع الرأسمالية، وتكوين لجان متخصصة للحفاظ على مكونات الثورة والوقوف بحزم تجاه الثورات المضادة، وإعادة جميع حقوق الفلاحين والطبقة العاملة من الأملاك والأراضي والأموال، ورفع الأجور وتحسين مستوى المعيشة لهم والتوازن بين ساعات العمل وقيمة الأجور، ومصادرة كل الممتلكات والأموال والأراضي الخاصة التي كانت للقيادات السابقة أو التي أخذتها الكنيسة بمسَّوغ ديني (لينين، 2017).

وفي قارة آسيا كانت الصين البيئة الحاضنة للشيوعية والأفكار الماركسية بعد الاتحاد السوفياتي بقيادة القائد العسكري والسياسي ماو تسي دونغ (Mao Zedong) (1893-1976) والذي يُعتبر المدرسة الثالثة المطوِّرَة للشيوعية بعد ماركس ولينين تحت اسم المدرسة الماوية؛ فكان اهتمامه واحتكاكه بالفلاحين والزراعة كبيرا حيث سعى للتحالف مع نظرائه في الفكر الماركسي والمعارضين للرأسمالية بالاتحاد السوفيتي ليكوِّن قاعدة داعمة له، وعمل على تعزيز الصناعة، فشجَّع الفلاحين على الانخراط فيها فأثار مخاوف الغرب وبالأخص الرأسماليين كما يشير إلى ذلك فوكومايا (Fukuyama, 2016).

ظل ماو ومعه الفلاحين يسعون إلى تطوير البلاد، والتخلص من استغلال النظام الإقطاعي ليُعلن عن قيام جمهورية الصين الشعبية في العام (1949). وفي العام التالي (1950) أعلنت الحكومة المركزية إنهاء النظام الإقطاعي الذي كانت تُسيطر عليه النخبة والمتنفذين من طبقة المُلّاك وأصحاب النفوذ السياسي والاقتصادي، فمُنحت الحقول الزراعية للفلاحين لتشهد البلاد طفرة تجارية وصناعية وعسكرية وتكنولوجية على المستويين المحلي والدولي خلال الفترات الزمنية المتلاحقة في عهده، ولا تزال الصين تؤمن بالفكر الماركسي الشيوعي الماوي حتى الآن (ستيس، 2005).

المبحث الثاني: الثورتان الأمريكية والفرنسية وعلاقتهما بالمواطنة.

شكلت الثورات المناهضة للملكية المطلقة في المجتمع الأوروبي مع نهاية العصور الوسطى وبداية عصر النهضة والتنوير أحد ركائز تحرر المواطنة من تسلّط الطبقات الأرستقراطية والكنيسة، وفتحت آفاقاً رحبة نحو تحقق العدل والمساواة والمشاركة السياسية. ويرى فوكوياما (2016) أن الثورتين الأمريكية (1765-1783) والفرنسية (1789-1799) تعتبران أحدي أهم المفاصل التاريخية في أوروبا الحديثة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا لأنهما دفعتا الحكومات نحو الاهتمام بالمواطن، وإيجاد توازن بين حقوقه وواجباته، ويوجز الباحثان تفاصيل هاتين الثورتين ودورهما في تعزيز قيمة المواطنة في الآتي:

أولا: الثورة الأمريكية (1775-1783)

شكل الاستعمار والاستغلال البريطاني للولايات المتحدة الأمريكية بولاياتها الثلاثة عشر آنذاك منطلقا للحِراك الراديكالي نحو الحرية والحقوق والاستقلال وحق تقرير المصير. وقد ساهمت القرارات التعسفية البريطانية في إذكاء روح الوطنية في نفوس المستعمَرين؛ فكان التاج الإنجليزي يُثقل كاهل الفلاّحين والسُكان بالضرائب دون أن يكون لهم ممثلين في البرلمان ليدافعوا عن حقوقهم المشروعة. كما أن التدخلات البريطانية السياسية والاقتصادية والسيادية في اتخاذ القرارات التي تخصُّ المواطن الأمريكي اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا همَّشت قيمة ودور البرلمانات الأمريكية الوطنية في المستعمرات بيشوب (2005)، إضافة إلى فرض قانون الطابع الذي أصدرته الحكومة البريطانية في عام (1765) بفرض شراء الطابع من قِبل الأمريكيين بالإكراه في كل معاملاتهم لتحقيق الوفرة المالية للجيش البريطاني الموجود في أجزاء أمريكا الشمالية، ناهيك عن رفع ضرائب الشاي والمتطلبات الحياتية العامة. كل تلك العوامل خلقت في نفوس سكان

المستعمرات والذين عرفوا بـ(الوطنيين) إحساساً بالنقص والإهانة لكرامتهم وتجريد لهم من حقوقهم المدنية والإنسانية؛ فانطلقت الدعوات للتحرُّر والاستقلال، وبدعم من فرنسا التي ستكون بدورها على موعد مع ثورة أخرى ستغير من وضع المواطن الأوروبي (هيملفارب، 2009).

ذكر كرون (Crohn, 2007) أنه حينما شعر البريطانيون بخطورة تزايد الغضب الشعبي في مستعمراتها الأمريكية وتقبُّل الناس لآراء الوطنيين بادرت إلى إلغاء قانون الطابع، لكنها ظلت تنتهج سياسية التهميش والاستغلال، والتي أدَّت إلى تفجير الموقف واندلاع الثورة في عام (1775). وفي ظل انتصارات المواطنين الأمريكيين وافق الكونجرس الأمريكي على وثيقة الاستقلال في العام (1776) بقيادة السياسي والكاتب توماس جيفرسون (Thomas Jefferson) (1743- 1826) والذي أصبح بعد ذلك الرئيس الثالث للولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة (1801-1809).

يعتقد بولتيزر وبيس (2010) أن الهجمات المتواصلة للوطنيين الأمريكيين أجبرت التاج البريطاني على الجلوس حول طاولة المفاوضات من أجل السلام والاستقرار، والذي انتهى بإرغام بريطانيا على الاعتراف باستقلال الولايات المتحدة الأمريكية ضمن معاهدة باريس في عام (1783).

لقد قدمت الثورة الأمريكية نموذجا للتحرر من استغلال أصحاب الأموال والاستعمار، والمضي قدما نحو تحقيق المواطنة الكاملة في كنف الحرية والعدالة والمساواة والمشاركة في صناعة القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لتبدأ الولايات المتحدة الأمريكية حقبة تاريخية جديدة جعلتها في مصاف الدول الكبرى حتي يومنا هذا، ويُضاف رصيدٌ حضاري ونضالي جديد في تاريخ المواطنة الإنسانية.

ثانيا: الثورة الفرنسية (1789–1799)

تتقاطع الثورة الفرنسية مع الثورة الأمريكية من خلال مساهمتها في تفسير المواطنة في التاريخ الأوربي الحديث. وتُعتبر الثورة الفرنسية مفصلا تاريخيا لكثير من الجمهوريات اللاحقة التي حملت على عاتقها الدفاع عن حقوق الطبقة العاملة وتخليصها من الملكية المطلقة للملك والطبقة الأرستقراطية، ويشير فوكوياما (2016) إلى وضع فرنسا التي كان مواطنوها يعيشون قبضة حديدية سياسيا واجتماعيا واقتصاديا؛ فالملك وحاشيته يتحكَّمون في كل مفاصل حياة المواطنين والدولة

مدعومين بمباركة الكنيسة مقابل حصولها على إقطاعيات شاسعة من أراضي الفلاحين والبرجوازية المتوسطة ناهيك عن الأموال الوفيرة.

يعتقد لوبون (Lubon, 2012) أن ذلك الوضع زاد من تفاقم ديون فرنسا، وأرهق كاهل المواطنين من الفلاحين والعمال مقابل الأجور الزهيدة، وارتفاع معدل الضرائب على إثر الحروب التوسعية التي خاضتها الملكية الفرنسية في أوروبا ودعمها للثورة الأمريكية؛ فأدى كل ذلك برأي بيشوب (2005) إلى تدهور حياة المواطنين في الصحة والمعيشة والعمل والتعليم، وزادت قوة تحكم الكنيسة على خصوصيات الناس، ولم تبق للمواطن أي قيمة؛ فدفعت تلك الظروف بالطبقية البرجوازية والتي كانت تشعر بسلب أملاكها وانتقاص قيمتها بالتحالف مع الفلاحين والعمال بإعلان العصيان المدني والتمرد والثورة ضد النظام القائم مقابل حصولهم على بعض الامتيازات والحقوق.

يوضح دياز (Diaz, 2017) أنه وفي عام (1789) تأسست الجمعية الوطنية الفرنسية لتكون ممثلة للثوار ضد الملكية المطلقة وسطوة الكنيسة، فاقتحموا سجن الباستيل وهو أحد أهم المعاقل الرئيسية للدولة آنذاك، ويحمل قيمة سياسية وسيادية للملك، تبع ذلك إعلان الجمعية لحقوق الإنسان والمواطن والذي ظهرت عليها كما يرى بتلر (Butler, 2013) تأثيرات الدستور الأمريكي، ونظرية العقد الاجتماعي لجون لوك وجان جاك روسو فيما يتصل بالحقوق الطبيعية للأفراد والجماعات.

وتضيف آرندت (Arendt, 2008) أنه وإلى جانب تأثير الدستور الأمريكي ونظرية العقد الاجتماعية، كان هناك تأثيراً ثالثاً يتجسد في أفكار الفيلسوف والسياسي الفرنسي مونتيسكيو (Montesquieu) (1689-1755) وخاصة فيما يتصل بفصل السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية والتي تبنتها حكومات العالم الحديث حتى يومنا هذا. لقد انتقد نظام الحكم الملكي لأنه يقوم على التوارث، ويُجبر المواطنين على قبول الوضع القائم مقابل أن يحافظ الملك على أمنهم واستقرارهم، وانتقد النظام الديكتاتوري المبني على إرهاب المواطنين وغرس الخوف والرهبة في نفوسهم لإرغامهم على الولاء والطاعة، لكنه يشجّع على النظام الجمهوري القائم على حكم الشعب للشعب (مونتيسكيو، 2011).

وبالعودة إلى إعلان حقوق الإنسان والمواطن في العام (1789) نجد أنه تضمن بنودا عامة للإنسان أينما وجد، ولم يخصصها للمواطن الفرنسي مثل: الحرية والعدل والمساواة والعيش الكريم والمشاركة السياسية والحماية من البطش ورفض السلطة المطلقة، إلا أنه كما يرى بيشوب (2005) غفل عن جانبين مهمين كان يعاني منهما الفلاحون والطبقة الكادحة، فلم يتطرق إلى إلغاء الاسترقاق، وأبقى على حقوق المرأة مهمّشة، وهذه الأخيرة لم تحصل على حقها إلا في عام (1946) بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية (1939- 1945).

يعارض برينتن (2009) فيما ذهب إليه بيشوب (2005) ويعتبر أن هذا الإعلان شكَّل نقطة انطلاق رئيسية لسنِّ عدد من القوانين والتشريعات المعنية بالحقوق الإنسانية في مراحل لاحقة، كإعلان حقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية في عام (1948)، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (European Convention on Human Rights) في عام (1950) والتي تضمنت: حق الحياة، وتحريم التعذيب، وإلغاء العبودية، والتمييز، ومنح الحرية الشخصية للأفراد، وتحقيق المحاكمات العادلة، والشفافة، واحترام الخصوصيات، وعدم التعرض للحريات الدينية والمعتقدات، وحرية التعبير عن الرأي والمواقف، وحق الزواج والعمل.

يؤمن فوكوياما (2016) بأن الثورة الفرنسية كانت مُلهمة الأنظمة السياسية الحديثة في أوروبا والعالم فيما يتصل بوضع الضوابط التي تحفظ حقوق المواطن، وسعيها لإنهاء النظام الإقطاعي الذي مزَّق النسيج المجتمعي الفرنسي، وهذا ما حدث في أغسطس من العام (1789) حينما أعلنت الجمعية الوطنية إنهاء الإقطاعية في البلاد، والذي اعتبره الكثيرون بأنه انتصار طبقة الفلاحين على دكتاتورية الملكية. من جانب آخر فقد واجهت الثورة الفرنسية خطرا يوازي النفوذ الملكي والمتمثل في سلطة رجال الدين الذين كانوا أحد أهم أطراف النظام الإقطاعي والمنتفعين من تصرفات الملكية آنذاك؛ فكانت الكنيسة كما يشير لوبون (2012) تمتلك مساحات شاسعة من أراضي الفلاحين، وتفرض على كل مواطن كاثوليكي ضريبة من إجمالي الدخل الذي يحصل عليه، كما كانت معفية من الضرائب التي تفرضها الدولة على المواطنين. ويرى فوكوياما (2016) أن ممارسات الكنيسة تجاه الطبقة الكادحة والبرجوازية المتوسطة والفلاحين ساهمت في خلق رغبة لتجريد نفوذها؛ فساعد الغضب الشعبي من تمكين الجمعية الوطنية من تحييد قوتها والاستحواذ على أموالها وأملاكها وأنها حق للجميع وعرضها للبيع وفق نظام المزاد لمن يدفع أكثر في سبيل رفد خزينة

الدولة وتقسيمها على المواطنين بالعدل والتساوي. وفي عام (1790) أشهرت الجمعية إعلان الحقوق المدنية لرجال الدين واعتبرتهم موظفين لدى الدولة لتحدَّ من عودة سلطتهم في المشهد السياسي الفرنسي.

لقد تمكنت الثورة الفرنسية من إعادة البوصلة نحو فكرة المواطنة في أوروبا بشكل خاص والعالم بشكل عام؛ وجرَّدت رجال الدين من ميزة تحكّمهم في المواطنين، ومنحت الحرية والعدل والمساواة للجميع، وأنهت النظام الإقطاعي، وانعشت الفكر الرأسمالي، وحرَّرت الاقتصاد، وشجَّعت على التعليم والعمل والابتكار.

المبحث الثالث: المواطنة والدولة القومية.

تُعتبر الفترة الزمنية التي يمكن الحديث فيها عن ازدهار الفكر القومي في التاريخ وعلاقتها بالمواطنة محل خلاف ونقاشات مستمرة؛ إذ يشير كرون (2007) أن التوجه القومي في التاريخ الأوروبي لازم الحضارات القديمة اليونانية والرومانية مرورا بالعصور الوسطى وعصر النهضة والتنوير، في ظل وجود تجاذبات اجتماعية وسياسية متواترة. كما كان لهذا التوجه حضورا في القارة الآسيوية كالحضارة الفارسية والعربية والصينية. فهو كما يوضحه تشوي (Choi, 2015) مصطلح سياسي واجتماعي يطغى عليه تحقيق مصالح الأمة، المشترك أفرداها في اللغة والدين والعرق والمعتقدات والتراث والثقافة والموقع الجغرافي؛ بقصد تحقيق الاستقرار، وتلبية الاحتياجات، أو لتحقيق الاستقلال وتقرير مصير الشعوب التي تتعرض للإبادة أو الاستعمار.

ويرى تواروك (Twarog, 2017) أن رغبة الشعوب للخلاص من السلطة الملكية المطلقة كانت أحد أهم الدوافع التي جذبت آراء المفكرين والفلاسفة لتعزيز النزعة القومية لحفظ النظام والحقوق؛ ففلاسفة وروّاد العقد الاجتماعي مثل ميكيافيلي وجان جاك روسو وجون لوك جميعهم دعوا إلى حماية القوميات وفق عقد مبرم مع الدولة، بينما كانت وجهة نظر كارل ماركس مختلفة عنهم واعتبرها فكرة سلبية ومخيفة؛ فهي تُغذي قيم الانتقام وازدراء الأقليات، وتُعزِّز النفوذ السياسي والاقتصادي الفئوي، وتُنعش النظام الإقطاعي وتدفع البشرية نحو الحروب والإبادة العِرقية، وتعيد مشهد الصراع الديني الذي عانت منه أوروبا بين الكاثوليك والبروتستانت لكن بجلباب قومي. ويستثني من ذلك حالة وجود الوحدة في التكوين النفسي من حيث وحدة الدين واللغة والعرق والثقافة والتراث، والوحدة الاقتصادية بحيث تُؤمِنُ القيادات القومية بضرورة أن ينعم الجميع بكل خيرات الوطن، ويعيشوا في بيئة اقتصادية عادلة دون محاصصة أو تمايز في الامتيازات.

يؤمن القوميون الغربيون أن الوحدة الوطنية تقوم على أساس التشابه في التكوين بين الفرد والدولة، ويعني ذلك معارضتها للتنوع الثقافي الذي ازدهر منذ نهايات القرن السادس عشر الميلادي؛ ليفتح بذلك انتقاد الماركسيين والشيوعيين الاشتراكيين بأنها – أي القومية- تساعد على إبراز الاختلافات بين أطياف المجتمع، وتفتح المسار للخلافات، وتمكين القيادات السياسية من الاستبداد والتحكم بمصير الشعوب والجماهير بطريقة دكتاتورية (ريفا، 2000).

ويبرر بولتيزر وبيس (2010) نقد الماركسية للقومية بالإشارة إلى الحرب العالمية الثانية (1939-1945)، حينما أطلق أدولف هتلر (1889-1945) أيديولوجيته القومية العِرقية المتعصِّبة، بإبادة كل الأعراق والأجناس باستثناء العرق الآري ليُدخل العالم في حرب استنزافية أرهقت البشرية، وأدخلت أوروبا في أزمات سياسية واقتصادية واجتماعية وصناعية مخيفة، كان المواطن هو الخاسر الأكبر فيها.

ويناصر باسمور (Basmur, 2014) انتقاد الماركسيين بالإشارة إلى معاناة المواطنين في أوروبا من سياسة النظام الفاشي الذي أسسه السياسي الإيطالي موسوليني (1883- 1945) من خلال فلسفة الراديكالية المتطرفة للوصول إلى سدة الحكم، وإحكام القبضة على الشعب دون أي اعتبارات لقيمة المواطنة وحقوق المواطنين. فالدولة فوق كل اعتبار أيا كانت حقوق الأفراد والجماعة، والدور الأساسي للفرد هو خدمة الدولة بكل تفان وإخلاص. ولا توجد في أدبيات الفاشية قيم الحرية والحياة والكرامة والعيش الرغيد والخصوصيات الفردية إطلاقا، ولا تؤمن بسلام دائم بين سكان الأرض، وأن الوصول للسلطة وتحقيق الأمن والاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي يقوم على العنف السياسي والاستحواذ الكامل على الاقتصاد. هذه النماذج من التجارب الإنسانية في التاريخ الحديث دفعت العالم المعاصر في المراحل المتتالية كما يرى سابرستين (Saperstein, 2019) للبحث عن مسارات سياسية بديلة تحفظ حق المواطن وحريته وكرامته وتبعده عن التهميش والاستغلال سياسيا واقتصاديا وعسكريا.

وعلى صعيد متصل بالدولة القومية والمواطنة لم يكن الوطن العربي بعيدا عن هذه التوجهات، بل اعتبرها كثير من الغرب بديلاً وخياراً للتخلص من أعباء الاستعمار أو الاحتلال أو الوصاية التي كانت ترزح تحته كثير من الدول العربية مع نهايات القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين.

يشير الفاعور والمعشر (Faour &Muasher, 2011) إلى ارتفاع أصوات العروبيين في الوسط السياسي والاجتماعي العربي المطالبة بالوحدة العربية المشتركة، بحكم التوافق في اللغة والدين والجغرافيا والتاريخ والمصير، في وقت كانت جمعية الاتحاد والترقي – أحد أضلع الدولة العثمانية– تتعامل بقسوة وعنصرية تجاه العرب وثقافتهم وتراثهم وغياب المساواة والعدالة الاجتماعية. لذلك تقدم مجموعة من المفكرين والقيادات القومية والسياسيين في المؤتمر العربي الأول بباريس في سنة (1913) مجموعة من المطالب العربية المشروعة، وتمثلت في السماح لهم بالمشاركة السياسية في البرلمان التركي، واحترام اللغة العربية وجعلها اللغة الثانية إلى جانب اللغة التركية، ومنحهم الحكم الذاتي الداخلي، وأن تكون الخدمة العسكرية العربية للدفاع ضد التدخلات الأوروبية دون المشاركة في حروب الدولة العثمانية الخارجية (الهندي، 2015).

يرى الغزالي (2005) أن إهمال السلطات العثمانية وعدم استجابتها للمطالب العربية ساهم في زيادة السخط والغضب الجماهيري العربي تجاه النفوذ العثماني، والذي بلغ أوجه في عام (1916) بإعلان الثورة العربية الكبرى بقيادة الشريف حسين شريف مكة، مدعوما بوعود بريطانية بتأسيس الدولة العربية الموحدة وتحقيق الحرية والديمقراطية والمساواة، وحفظ كرامة المواطنين وحقوقهم وأملاكهم وأوطانهم، والتخلص من قبضة العثمانيين.

إلا أن الانجليز وبعد إنهاء قبضة العثمانيين في المشرق العربي عقدوا اتفاقية مع فرنسا وبمباركة من روسيا والتي عُرفت باتفاقية سايكس بيكو في سنة (1916) والتي تزامنت مع إعلان العرب ثورتهم القومية ضد العثمانيين، لتقسيم تركة الدولة العثمانية في الوطن العربي، بحيث تسيطر بريطانيا على فلسطين والأردن وجنوب العراق، ولفرنسا جنوب شرق تركيا وسوريا ولبنان وشمال العراق، وتُمنح روسيا أرمينيا الغربية وبعض مضائق تركيا؛ ليشعر العرب كما يصف الهندي (2015) بأنهم خرجوا من استعمار عثماني إلى استعمار أوروبي.

ويعتقد الجميعي (2005) أن من يتتبَّع منطلقات الفكر القومي العربي يجد أنه ينبثق من مرجعية جوهرية قوامها العودة إلى المربع الأول للدين الإسلامي الحنيف القائم على البساطة والعدالة والمساواة. ولم يكن العرب يسعون للخلاص من الخلافة العثمانية إلا في مرحلة متأخرة حينما دبَّ الضعف والهوان فيها، وبدت الممارسات العرقية والعنصرية سيئة تجاه العرب؛ فكان البديل السياسي الذي لجأ إليه القوميون والإصلاحيون للدفاع عن حقوقهم وقيمتهم وأوطانهم من العثمانيين المدفوعين بنزعتهم القومية التركية ليُطالبوا بالاستقلال الذاتي في إدارة حياتهم وشؤونهم الخاصة، وانتخاب ممثلين

لهم في مؤسسات الدولة العثمانية تحفظ كيانهم ومصالحهم ومستقبل حياتهم، لتتطور الأمور في مراحل قادمة ويظهر الانتماء القومي العربي كانتماء فكري تُرجم إلى سلوك رافض للهيمنة العثمانية من خلال الثورة العربية الكبرى (1916).

وإلحاقا بما سبق فقد شكّلت الثورة العُرابية (1879–1882) نموذج آخر للتحرر العربي القومي من قبضة الاستعمار والوصاية، وانتهاك حقوق المواطن العربي. فحينما كانت القيادات العسكرية التركية تحدُّ من وصول العناصر العربية لمناصب الضباط والقيادات العسكرية، وتُفاضل في الامتيازات التي تُمنح للضباط الأتراك دون نظرائهم المصريين العرب، والتدخلات السياسية الإنجليزية في السيادة المصرية، وتعاون النظام الملكي بقيادة الخديوي توفيق (1852–1892) مع الإنجليز، ومصادرة حقوق المواطنين وبالأخص الفلاحين والطبقة الكادحة في البلاد (الهندي، 2015)؛ كلها عوامل رفعت من وتيرة السخط العربي كما يعتقد الغزالي (2005) والتي بدورها دفعت بالضباط الأحرار بقيادة أحمد عرابي (1841– 1911) لإعلان الثورة ضد التمييز التركي، والتدخلات الإنجليزية، وضرورة تشكيل مجلس النواب العربي المصري، والمطالبة برفع عدد الجنود المصريين في الجيش.

ظلت المناوشات بين الثوار العُرابين والملك المدعوم من طرف بريطانيا بين كرٍّ وفرٍّ لتشهد مصر في عام (1882) نهاية هذه الثورة لأسباب يوجزها الجميعي (2005) في التعاون بين الخديوي توفيق والإنجليز، ومفاجأة القوات الإنجليزية لجيش الثوار في معركة التل الكبير، والتي اعتقلت فيها قيادات الثورة بمن فيهم أحمد عرابي، وخيانة بعض الضباط ومسؤول قناة السويس والذين قدموا معلومات وتسهيلات للإنجليز، علاوة على التفوق العسكري النوعي والعددي بين البريطانيين والثوار.

ولقد شهد عام (1947) رسم أهم مسارات التاريخ السياسي والاجتماعي العربي الحديث من خلال توحيد الأحزاب القومية العربية آنذاك تحت اسم حزب البعث العربي الاشتراكي بقيادة زكي الأرسوزي وميشيل عفلق وصلاح البيطار (قهوي، 2004)؛ لتحقيق حرية المواطنين العرب، والتحرر من الاستعمار، وقد أصبحت سوريا والعراق أبرز الحاضنات العربية له؛ ليتوج بعد ذلك بقيام الجمهورية العربية المتحدة بين مصر وسوريا (1958–1961) في عهد الرئيس المصري جمال عبد الناصر (1918–1970). إلا أن تلك الوحدة كما يشير إليها حرفوش (2014) لم يُكتب لها الاستمرار والنجاح، ليبدأ بعدها ضمور الولاء للقومية العربية، وينحسر حزب البعث العربي الاشتراكي في سوريا، كما بقي في العراق حتى العام (2003) حينما تعرضت البلاد للغزو الأمريكي.

وبناء على ما سبق يبدو للباحث أن العلاقة بين المواطنة والدولة القومية علاقة ترابطية؛ إذ لا يمكن للمرء أن يكون مواطنا دون الانتماء القومي السياسي لجماعة معينة، فالحقوق التي يجدها والواجبات التي يقوم بها في وطنه المعروف جغرافيا قد لا يحصل عليها في خارجه. كما أن المراحل التاريخية وظهور الدول القومية بعد الحرب العالمية الأولى (1914-1918)، والحروب السابقة التي خاضتها أوروبا عبر تعاقب الحقب التاريخية دفعت بكثير من الجماعات ذات القواسم المشتركة للاتحاد، وتكوين دول قومية هدفها الرئيس المحافظة على الوطن، والحصول على حقوقهم، والتمتع بالعيش الكريم بعد صراعات دموية عاشتها أوروبا في ملحمتها التاريخية في سبيل بناء المواطن الصالح.

المبحث الرابع: المواطنة في عصر العولمة.

دخلت المواطنة في العقدين الأخيرين من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي العشرين مرحلة جديدة، في ظل التبادل الثقافي والاجتماعي والاقتصادي العالمي، فأصبح العالم قرية صغيرة فيما اصطلح عليه بالعولمة التي تجاوزت الحدود الجغرافية والتاريخية والثقافية والقومية؛ مما ساعد على تعزيز المواطنة العالمية، وتقوية العلاقة بين المواطنين والدولة والعالم (Saperstein, 2019)، إلا أن هانس وآخرون (هانس وآخرون، 1998) يعارضون الرأي السابق ويعتقدون بأنها —العولمة- قد أضعفت القيمة القومية، وحدَّت من ممارساتها الوطنية والدفاع عن خصوصياتها في بقعتها الجغرافية.

ويعتقد هوف (Hofe, 2010) أن المواطنة العالمية هي السبيل لتوحيد العالم وتآلفه وخلاصه من النزاعات والمشاحنات والحروب التي شهدتها أوروبا والعالم، بينما المواطنة المحلية والقومية تعمل على تفتيت المجتمع وتعزيز الطبقية والاختلافات.

ويرى ويرمكي وآخرون (Wermke et al, 2015) أنه لا يمكن الاعتماد على العولمة في تعزيز الأمن الاجتماعي، والاستقرار السياسي، والرفاهية الاقتصادية، فعلى الرغم من أن مبدأها يقوم على توحيد المصالح لجميع الطبقات المجتمعية وفي كل العالم، واحترام ثقافات الآخرين، وتقبلهم بمختلف انتماءاتهم الإثنية والدينية والعرقية، والسعي لتحقيق الأمن البشري إلا أنها ساهمت في إذكاء الحروب العالمية كالحربين العالميتين الأولى (1914-1918) والثانية (139-1945).

وتضيف زاجدة (Zajda, 2010) أن العولمة فاقمت من المشكلات البيئية، وزادت من معدلات الاحتكار الاقتصادي، الذي عمَّق الفجوة بين طبقات المجتمع، وساهمت في الانفجار السكاني، وازدياد معدلات النزوح والهجرة، وارتفاع معدلات الجريمة، والأمراض، والمخدرات، وغسيل الأموال، وخلق بيئة حاضنة للانتقام والغضب بين فئات المجتمع للفوارق الاقتصادية وشعور الطبقات الفقيرة والكادحة بالظلم والاستغلال والتهميش.

ويرى إيركسون ونيلسون (Erickson &Nelson, 2013) أن العولمة حتمية وضرورية لتحقق المستوى الآمن والمقبول للمواطنة الحديثة في ظل القوانين والأنظمة والاتفاقيات الدولية التي تسعى للحفاظ على حقوق المواطنين والوطن ومحاولة إيجاد توازن إنساني بين جميع المواطنين في العالم.

ولقد تباينت تسمية المواطنة في عصر ما بعد الحداثة وكلها تصب في تحقيق التكامل العالمي للبشرية كالمواطنة العالمية (Global Citizenship) والمواطنة الأوروبية (European Citizenship) والمواطنة الرقمية (Digital Citizenship). فهي جاءت لتعزيز المواطنة من خلال جانبين رئيسيين هما الحقوق والواجبات، واللذان كانا محل جدال وصراع دائمين بين المواطنين والدولة عبر تعاقب الحقب الزمنية (بولانتزاس، 2010).

المبحث الخامس: الفلسفة الإسلامية للمواطنة.

حين شرَّف الله العرب بالإسلام سمت وارتقت بعض القيم عند العرب والمسلمين، وخُلق جيل جديد قائم على النظام والمحبة والتراحم والأخوّة والمساواة والعدل والشورى؛ فذابت الفوارق الفئوية والبينيَّة، والنعرات الطائفية والطبقية (المرصفي، 2005).

أصبح الجميع سواسية أمام الشرع الإلهي والنظام المجتمعي، وتأسس مجتمع مسلم تميز بالجرأة في قول الحق والدفاع عنه، وانتهاج الديمقراطية الشورية، والإيمان بتحمل المسؤولية. ويرى علوان (2006) أن المجتمع الإسلامي في العهد النبوي الشريف تميز بالتشاركية، وتمتعه بجميع الحقوق، وقيامه بواجباته بواجباتهم؛ إذ أنشأ النبي صلى الله عليه وسلم دستورا ينظم علاقات المجتمع المدني باختلاف أعراقه وأجناسه، سواء كانوا عربا باختلاف قبائلهم أم غير عرب بتعددية أعراقهم عن طريق (الصحيفة)، والتي كانت بمثابة المرجعية المنظمة للوطن والمواطنين (الرفاعي، 2016). وشعارهم قول

الله تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ" (سورة الحجرات، الآية 13).

ويشير الرفاعي (2016) إلى استمرار هذا النهج في عهد الخلفاء الراشدين، لتتعاقب الخلافات الإسلامية على ذلك النهج النبوي الشريف في الحفاظ على قدسية الوطن والذَّود عن حياضه، وحماية ممتلكاته، وإجزال حقوق الناس ليقوموا بدورهم الوطني .

إلا أن استمرار النهج النبوي ومن بعده الراشدي في هذا المضمار لم يدم طويلا، فبدت تظهر بعض الممارسات الخاطئة من قبل بعض الخلفاء في الدولة الأموية ثم العباسية والتي كانت سببا في وجود شرخ في الصف الإسلامي وإعطاء دافع للشعوب التي كانت تشعر بالتمييز ضدها أو عدم الاكتراث بها لإعلان التمرد والسعي للخروج عن الطاعة العربية والخلافة الإسلامية، فتقديم العنصر العربي عن الأعراق والأجناس الأخرى في الدولة الأموية وعدم التكافؤ العادل في الجزية والخراج والعبيد كلها عوامل ساهمت باندلاع ثورة البربر في عام (740) إبان حكم هشام بن عبدالملك وكان مقرها مدينة طنجة في المغرب فكانت الشرارة الأولى لاندلاع ثورات مماثلة في شمال أفريقيا والأندلس في مرحلة لاحقة. ومع استمرار الممارسات الخاطئة للخلافات الإسلامية في عهد الدولة العباسية نجد أن تجددا في اندلاع الثورات المطالبة بالإنصاف كثورة الزنج التي اندلعت من مدينة البصرة بالعراق في منتصف القرن التاسع الميلادي (255-869) وامتدت لأكثر من عقد ونصف من الزمان بقيادة ، وعلى الرغم من تباين أسباب هذه الثورة إلا أنها تجتمع في مجملها بتصاعد الأتراك وتردي أوضاع الدولة وشعور العبيد وبعض العرب بعدم التساوي والعدالة إضافة إلى الطبقية التي بدأت تتكون في المجتمع الإسلامي (السامر، 2000).

الخلاصة

يتضح من خلال التابين الحضاري والتاريخي لمفهوم المواطنة الغربي والإسلامي أنها تسعى إلى تحقيق الحياة الكريمة للإنسان ومنحه الحقوق والواجبات بما يحفظ الأمن والاستقرار بين الفرد والدولة، كما يظهر أن ترجمة هذا المفهوم عند الحضارات المتعاقبة بُني على أساس المتغيرات السياسية والاجتماعية والفكرية والأيديولوجية المستجدة مما أظهرت العديد من التجاوزات التي تتطلب قراءة تاريخية فاحصة وناقدة لها.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية

أبيجنانزي، ريتشارد؛ زاريت، أوسكارد (2003). **لينين والثورة الروسية**. ترجمة: محيي الدين مزيد. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

آرندت، حنة (2008). **في الثورة**. ترجمة: عطا عبدالوهاب. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.

إنجلز، فردريك (2013). **الاشتراكية: الطوباوية والعلم**. ترجمة: فارس غصوب. بيروت: دار الفارابي.

إيركسون، توماس هايلاند؛ نيلسون، فين سيفرت (2013). **تاريخ النظرية الأنثروبولوجية**. ترجمة: لاهاي عبدالحسين. الجزائر: منشورات الاختلاف.

باسمور، كيفين (2014). **الفاشية مقدمة قصيرة جدا**. ترجمة: رحاب صلاح الدين. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

بدران، شبل (2009). **التربية المدنية والتعليم والمواطنة وحقوق الإنسان**. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

برتراند، رسل (2010). **تاريخ الفلسفة الغربية**. ترجمة: زكي نجيب محفوظ. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

برتراند، رسل (2010). **تاريخ الفلسفة الغربية**. ترجمة: زكي نجيب محفوظ. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

برينتن، كرين (2009). **تشريح الثورة**. ترجمة: سميرة الجلبي. بيروت: دار الفارابي.

بلقاسم، صفاء عبدالوهاب (2016). دور مناهج التربية الفنية في تنمية قيم المواطنة لدى طالبات المرحلة المتوسطة. **مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية**، مصر، (2)، ص 195-220.

بهاء الدين، حسين كامل (2000). **الوطنية في عالم بلا هوية**. القاهرة: دار المعارف.

بوزيان، راضية رابح (2014). **التربية والمواطنة**. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

بولانتزاس، نيكولاس (2010). **نظرية الدولة** ط (2). ترجمة: ميشيل كيلو. بيروت: التنوير للطباعة والنشر والتوزيع.

بولتيزر، جورج؛ بيس، جي (2010). ترجمة: شعبان بركات. **أصول الفلسفة الماركسية** ج (1).بيروت: المكتبة العصرية.

بيشوب، موريس (2004). **تاريخ أوروبا في العصور الوسطى**. ترجمة: علي السيد علي. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

الجميعي، عبدالمنعم إبراهيم (2005). **مذكرات الزعيم أحمد عرابي**. القاهرة: مكتبة دار الكتب والوثائق القومية.

جيرمان، ليندساي (2008). **ملاحظات حول البيان الشيوعي**. ترجمة: مركز الدراسات الاشتراكية. القاهرة.

حرفوش، إياد (2014). **الجمهورية العربية المتحدة: حقائق الوحدة والانفصال**. بيروت: دار عروبي للنشر والتوزيع.

الرفاعي، زكريا صادق (2016). المواطنة في الإسلام: مقاربة تاريخية. **مجلة كان التاريخية**، مصر. (31) ص41-52.

روسو، جان جاك (2013). **العقد الاجتماعي**. ترجمة: عادل زعيتر. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

ريفا، كاستوريانو (2000). الاستيطان ومجتمعات ما وراء الحدود القومية والمواطنة. **المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية**. (169)، ص 86- 93.

السامر، فيصل (2000). ثورة الزنج. دمشق: دار المدى للطباعة والنشر.

ستيس، ولتر (2005). **هيجل وفلسفة الروح** ط (3). ترجمة: إمام عبدالفتاح إمام. بيروت: دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع.

ستيس، ولتر (2005). **هيجل وفلسفة الروح** ط (3). ترجمة: إمام عبدالفتاح إمام. بيروت: دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع.

سكنر، كوينتن (2012). **أسس الفكر السياسي الحديث في عصر الإصلاح الديني**. ترجمة: حيدر حاج إسماعيل. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.

الطرودي، طارق علي (2009). **مناهج التربية الوطنية في الوطن العربي**. عمان: دار جليس الزمان.

طه، أماني محمد (2013). **تربية المواطنة بين النظرية والتطبيق**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عامر؛ طارق عبد الرؤوف (2011). **المواطنة والتربية الوطنية: اتجاهات عالمية وعربية**. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

العروي، عبدالله (2012). **مفهوم الحرية** ط (5). الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.

علوان، بتول حسين (2006). **المواطنة في الفكر الإسلامي المعاصر**. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، العراق.

الغزالي، محمد (2005). **حقيقة القومية العربية وأسطورة البعث العربي**. القاهرة: شركة نهضة مصر للطباعة والتوزيع.

فوكوياما، فرانسيس (2016). **أصول النظام السياسي من عصور ما قبل الإنسان إلى الثورة الفرنسية**. ترجمة: مجاب الإمام؛ معين الإمام. الدوحة: منتدى العلاقات العربية والدولية.

القرآن الكريم.

قهوي، حميد (2004). **المواطن العربي والوعي القومي**. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

كانط، إيمانويل (2009). **نقد ملكة الحكم**. ترجمة: سعيد الغانمي. بيروت: منشورات الجمل.

كرون، ديفيد ماك (2007). **علم اجتماع القومية**. ترجمة: سامي خشبة. القاهرة: المركز القومي للترجمة.

لوبون، غوستاف (2012). **روح الثورات والثورة الفرنسية**. ترجمة: عادل زعيتر. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

لوك، جون (1999). **رسالة في التسامح** ط (1). ترجمة: منى أبو سنة؛ مراد وهبة. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

لينين، فلاديمير (2017). **مذكرات لينين عن الحروب الأوروبية ماضيها وحاضرها**. ترجمة: أحمد رفعت. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

ماركس؛ إنجلز (1976). **مصادر الاشتراكية العلمية – الإيديولوجية الألمانية**. ترجمة: فؤاد أيوب. دمشق: دار دمشق للنشر والتوزيع.

ماير، توماس؛ هولت، أودفور (2010) **المجتمع المدني والعدالة**. ترجمة: راندا النشار؛ ماجدة مدكور؛ عماد نخيلية، علاء عادل عبد الجواد. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

المرصفي، سعد (2005). **المسؤولية الوطنية في الإسلام**. المنصورة: دار اليقين للنشر والتوزيع.

مطر، أميرة حلمي (1995). **الفلسفة السياسية من أفلاطون إلى ماركس**. القاهرة: دار المعارف

مونتيسكو (2011). **تأملات في تاريخ الرومان**. ترجمة: عبدالله العروي. الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.

ميكافيلي (2004) .**الأمير**. ترجمة: أكرم مؤمن. القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع.

ناصر، إبراهيم (2002). **المواطنة**. عمّان: مكتبة الرائد العلمية للنشر.

نصار، ناصيف (2000). **التربية والسياسة: متى يصبح الفرد في الوطن العربي مواطنا؟**. بيروت: دار الطليعة.

هانس؛ مارتين، بيتر؛ شومان، هارالد (1998). **فخ العولمة والاعتداء على الديموقراطية والرفاهية**. ترجمة: عدنان عباس علي. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

الهندي، هاني (2015). **الحركة القومية العربية في القرن العشرين: دراسة سياسية** ط (2). بيروت: مركز الدراسات العربية.

هوبز، توماس (2011). **اللفياثان: الأصول الطبيعية والسياسية لسلطة الدولة**. ترجمة: ديانا حبيب؛ بشرى صعب. بيروت: دار الفارابي.

هوف، أوتفريد (2010). **الأخلاق السياسية في عصر العولمة**. ترجمة: عبدالحميد مرزوق. القاهرة: المركز القومي للترجمة.

هيملفارب، غيرترود (2009). **الطرق إلى الحداثة: التنوير البريطاني والتنوير الفرنسي والتنوير الأمريكي**. ترجمة: محمود سيد أحمد. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

وود، ألن (2014). **كانط: فيلسوف النقد**. ترجمة: بدوي عبدالفتاح. القاهرة: المركز الوطني للترجمة.

ثانيا: المراجع الأجنبية

Abd Wahid, N; Al-Smadi, K; Younis, A& Al-Irsan, S (2019). Challenges Facing Educators of Social Studies in Exploring the Values of Citizenship amongst Students of Primary Schools in Ajloun. **International Journal of Academic Research Business and Social Sciences**, 9(6), pp 337–357.

Akin, S& Calik, B (2017). Students as Change Agents in the Community: Developing Active Citizenship at Schools. Journal Educational Sciences, 17(3), pp 809-834.

Arslan, S (2016). Perceptions of 8th Grade Students in Middle School towards Citizenship Values. **Journal of Education and Learning, Canadian Center of Science and Education**. 5(4), pp 318-329

Butler, K (2013). **Expressions of Citizenship in the lives of youth-in-care in Greater Victoria**. Unpublished Ph.D. University of Victoria, Canada**.**

Choi, M (2015). **Development of a Scale to Measure Digital Citizenship among Young Adults for Democratic Citizenship Education**. PHD. The Ohio State University, USA.

Clemitshaw, G .(2011). **citizenship Education policy in England: A post-struaturalist critique**. PHD. University of Sheffield, UK.

Dermer, A .(2018). Imperial values, national identity The role of The School Paper in early 20th century Western Australian education reform. **journal History of Education of the Australian and New Zealand**,47(1), pp 25-40.

Diaz . L .(2017). Citizenship Education and the EFL Standards in Columbia. **Journal School of Humanities**, Columbia National University, 1(19), pp 155-168.

Faour, M& Muasher, M (2011). **Education for Citizenship in the arab world key to the Future**. Washington: Carnegie Endowment for International Peace.

Halbert, K (2018). Global citizenship in teacher education: a critical framing and Australian curriculum case study. **Journal of International Educational Research and Development Education**, 4(41), pp 15-20.

Heathcote, J (2017). **Pupils' Perceptions of Citizenship Education and Good Citizenship : An empirical case study and critical analysis of one interpretation of Citizenship education in an 'outstanding school'**. Unpublished Ph.D. Loughborough University, UK.

Hong, B (2015). **Citizenship education in formal and informal settings in Scotland.** Unpublished Ph.D. The University of Edinburgh

Horsley, N (2014). **Citizenship Education in English Secondary Schools: teaching and learning to transform or conform?**. PHD. School of Sociology and Social Policy, The University of Leeds.

Kort, F (2018). **Human rights education in social studies in the Netherlands: A case study textbook analysis**. Netherlands Institute for Human Rights: Utrecht, The Netherlands
Lambert, J (2016). **Experts' definitions of Citizenship and democracy and their conceptualization in the TEXAS social studies curriculum**. Unpublished Ph.D. Sam Houston State University.
Onal, G; Ozturk, C& Kenan, S (2018). Teachers' Perspectives on Citizenship Education in England**. Education and Science**, 43 (196), pp 243-257.
Saperstein, E (2019). **Perceptions and experiences of global Citizenship Education**. PHD. Northeastern University Boston, Massachusetts.
Taylor, T .(2015). **French Revolution**. Melbourne: National Library of Australia
Thapa, O (2016). **Phenomenological Study of the Lived Experiences of Social Studies Teachers: Constructing Ideas about Democratic Citizenship and Teaching**. Unpublished Ph.D. University of Toledo, Ohio.
Twarog, K .(2017). Citizenship Education: Cultivating a Critical Capacity to Implement Universal Values Nationally. **journal Social Education**, 5(1), pp 29-47.
Wermke, W; Pettersson, D &Forsberg, E (2015). national reflections of globalization in social studies/citizenship textbook pictures in Sweden, England and Germany .**Nordic Journal of Studies Educational Policy**: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/nstep.v1.2701
Zajda, J .(2010). **The Politics of Education Reforms. Melbourne**. Australian: Catholic University.
Zembylas, M .(2016). Exploring the Implications of Citizenship-as-Equality in Critical Citizenship Education .**Journal of Democracy and Education**, 23(1), pp1-6
Zhang, C (2016**). Cultural Citizenship and its Implications for Citizenship Education: Chinese University Students' Civic Experience in relation to Mass Media and the University Citizenship Curriculum**. Unpublished Ph.D. College of Social Science, University of Glasgow.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
Vo: 6, No: 2, 2020 - المجلد 6 ، العدد 2، 2020م



DIGITAL SKILLS THAT SUPPORT THE SCIENTIFIC RESEARCHER IN LIGHT OF THE TECHNOLOGY SYSTEM

المهارات الرقميَّة المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا

الدكتوره أمل محمد عبدالله البدو

amal_bado@hotmail.com

دكتوراه تكنولوجيا تعليم

الوظيفة: استاذ مساعد/

جامعة العلوم الإبداعية

Received 18/1/2020 - Accepted 21/1/2020 - Available online 15/4/2020

Abstract:

This study aims to shed light on the digital skills supporting the scientific researcher in light of the technology system where the study sought to know the role of digital skills in facilitating the task of the scientific researcher, the role of digital skills in guiding researchers to the method of choosing the research problem in proportion to the data of the twenty-first century, and finally, the role of digital skills in supporting researcher rational thinking techniques, and what are the steps of his creative thinking. This study has a qualitative approach to its suitability to reveal the reality of the use of Digital skills that support the scientific researcher in light of the technology system. The results of the study showed that education and technology are among the most important factors affecting determining the characteristics and structure of individuals and societies in the future, and meeting the needs, hopes, and aspirations of society, the problem must be objective and temporal, and have a scientific value that stems from the real reality of the current era and the problems are actually solved, The study also reached the nature of the capabilities and skills that the researcher must develop in order to have a distinct research mindset. The study

recommended the necessity of setting scientific research plans for institutions in light of the results of the periodic survey of the Ministry of Higher Education and Scientific Research, and then distributing those plans to sectors according to the activities related to each sector, and providing universities and the Ministry with those plans to enable the responsible authorities to adopt them and implement them. Then building a database for scientific production from the research summaries presented in scientific conferences, published and published books and patents registered from the products of faculty members specializing in scientific research and other researchers and their productivity at the state level and then at the regional level.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا حيث سعت الدراسة للتعرف على دور المهارات الرقميَّة في تسهيل مهمة الباحث العلمية، دور المهارات الرقميَّة في توجيه الباحثين إلى طريقة اختيار المشكلة البحثية بما يتناسب مع معطيات القرن الواحد والعشرين، وأخيراً، دور المهارات الرقميَّة في دعم تقنيات التفكير الرشيد الواعي للباحث، وماهي خطوات التفكير الإبداعيّ لديه. نهجت هذه الدراسة منهجاً نوعياً؛ لملاءمته للكشف المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا. أظهرت نتائج الدراسة أنّ التعليم والتكنولوجيا من أهم العوامل المؤثرة في تحديد سمات وبناء الأفراد والمجتمعات في المستقبل، وتلبية احتياجات المجتمع وآماله وطموحاته، ويجب أنّ تكون المشكلة ذات أبعاد موضوعية زمانياً ومكانياً ولها قيمة علمية تنبع من الواقع الحقيقي للعصر الحالي وتحل المشاكل فعلياً، أيضاً توصلت الدراسة إلى طبيعة القدرات والمهارات التي يجب أنْ ننميها لدى الباحث لكي يصبح لديه عقلية بحثية متميزة. وأوصت الدراسة بضرورة وضع خطط البحث العلمي للمؤسسات في ضوء نتائج المسح الدوري لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ثم توزيع تلك الخطط إلى قطاعات حسب النشاطات المتعلقة بكل قطاع، وتزويد الجامعات والوزارة بتلك الخطط ليستنى للجهات المسؤولة تبنيها والعمل بها. ثم بناء قاعدة بيانات للإنتاج العلمي من ملخصات البحوث المقدمة في المؤتمرات العلمية والكتب المؤلفة والمنشورة وبراءات الإختراع المسجلة من نتاجات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في البحث العلمي والباحثين الآخرين وإنتاجياتهم على مستوى الدولة ثم على مستوى الإقليم.

الكلمات المفتاحية: المهارات الرقميَّة، منظومة التكنولوجيا.

Key words: digital skills, technology system.

مقدمة

تحتاج جميع المجتمعات في العالم إلى الكثير من الجهود في التخطيط؛ سبيلاً لتحقيق أهدافها التنموية والاقتصاديّة والاجتماعيّة، ومن هذه المجتمعات الدول العربية، ولعل من أهم الجهود القدرة على استثمار الإمكانيات والطاقات البشرية الهائلة في كافة المستويات والأصعدة. كما أنّ امتلاك وسائل المعرفة بشكل موجه وصحيح، واستثمارها بكفاءة وفاعلية من خلال دمج المهارات وأدوات المعرفة الفنية والإبتكارية المتطورة، لابد وأنّ يشكل إضافةً حقيقيةً للاقتصاد وقاعدةً للانطلاق نحو التحول إلى الاقتصاد المبني على المعرفة.

يجب على الدول أنّ تبحث عن الإستثمارات التي تأخذ بعين الإعتبار عوامل الإندماج بين تكنولوجيا التعليم واقتصاديات المعرفة؛ لمواجهة المشكلات التربوية المعاصرة والحاجة إلى مواكبة التطور عملياً مع العالم. ومن هذه العوامل ثورة العلوم والتقانة فائقة التطور في المجالات الإلكترونية والننوية والفيزيائية والبيولوجية والفضائية. إضافةً إلى الثورة الصناعية الرابعة، وأيضاً طغيان الطابع الأتوماتيكي على وسائل وأدوات الإنتاج؛ فلولا المعرفة واستثماراتها لما كانت البشرية لتتقدم. وتعتبر المعلومات نوعاً من المعرفة وهي من الموارد الاقتصاديّة والاجتماعيّة والمؤسساتية والدولية، وتبرز معالم المعرفة من حقيقتين مفادهما التراكم المعرفيّ الإنساني، والمهارات والإمكانيات التي نتجت عن هذا التراكم.

لذلك أصبحت الحاجة إلى الدراسات والبحوث ضرورة أكثر من أي وقت مضى؛ بسبب الانفجار المعرفيّ الذي أدى للوصول إلى المعرفة الدقيقة المستمَدة من العلوم التي تكفل الرفاهية للإنسان، وتضمن له التفوق على غيره. لكي يكون البحث العلمي في خدمة التنمية يحتاج إلى التوفيق بين جانبيه النظري الأساسي، والتطبيقي العملي، وهو ما لا يتحقق إلاّ بالتنسيق المحكم بين الجامعات والمدارس المتخصصة ومراكز البحث والمختبرات، حتى يتسنى لهذه أنْ تحقق معرفة العمل، وأنْ تبرز المعرفة من حيث هي.

إنّ محوري البحث العلمي والتطور التكنولوجي يعتمدان على المستوى العلمي للإنسان ومدى تهيئته وإدراكه وقدرته على فهم التكنولوجيا وإستخدامها ضمن نتاجاته الفكرية. وعليه فإنّ على المجتمعات مواكبة ما يحدث من تطور على أساليب التنمية الحديثة، والاعتماد على التنمية المستدامة، من خلال مشاريع تلبي احتياجاتها، وتركز على النمو الاقتصادي المتكامل المستدام والإشراف البيئي والمسؤولية الاجتماعيّة (البياتي، 2018).

وأشار البياتي (2018) أنّه يعد البحث العلمي من أرقى وأجهد النشاطات التي يتجشمها العقل البشري على الإطلاق، بغية بث الروح في مناحي الحياة وتحقيق التطور وصنع الرخاء. ولا يمكن أنْ يأتي هذا الإنجاز من فراغ، كما أنّه ليس في المعقول أن يقوم على أرضيات رخوة أو أسس واهية، بل يجب خلق مناخاً علمياً رصيناً وتوفير الدعم الكافي وتقديم الأموال وإحداث البُنى التحتية اللازمة لهذا الغرض وتأهيل الكوادر المتخصصة وإيجاد الحوافز الماديّة والمعنوية التي تجعل هذا الإنتاج الفكري عملاً قائماً بذاته جديراً ببذل الجهد ومكابدة المصاعب، في سبيل إنجاحه والارتقاء بمستواه. ونحن الآن على أبواب الثورة الصناعية الرابعة حيث سيتوجه العالم نحو العقل ولن تكون الموارد الطبيعية في الثورة الصناعية الرابعة هي الأساس وإنّما الإنسان ورأس المال.

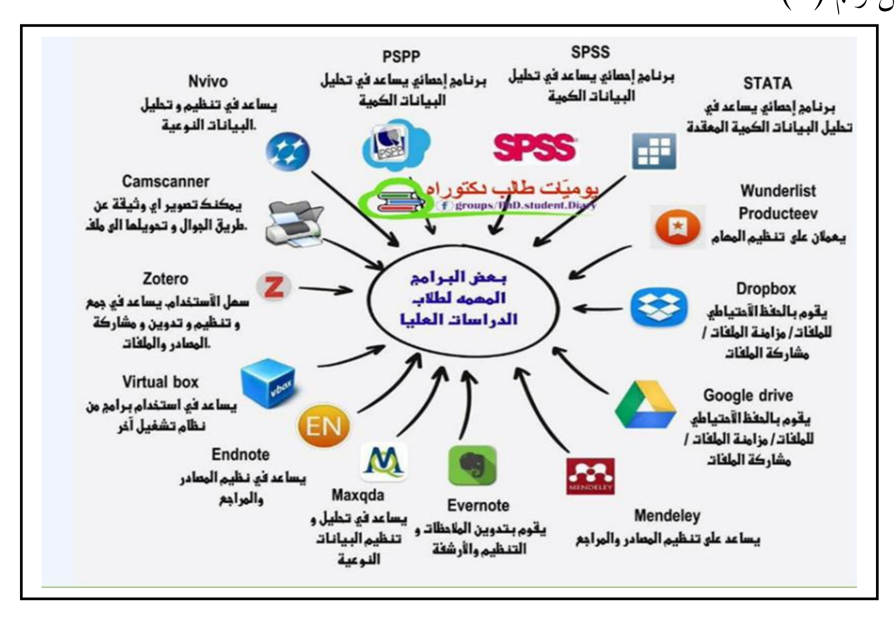
إنّ الثورة الصناعية الرابعة تشترط إعادة هيكلة اقتصادية شاملة، مقرونة بهيكلة اجتماعية وسياسية، سيرافقها تغيّر في القيم الثقافية والاجتماعيّة. نحن اليوم أمام أجيال جديدة عايشت التداخلات بين الثورتين الثالثة والرابعة، فأصبحنا لا نبقى تحت ثقافة الاستيراد بل نكون أعضاء مساهمين ومشاركين حقيقيين في صناعة الحاضر والمستقبل من خلال عمق فهمنا لآلية البحث العلمي في مختلف التخصصات والانطلاق نحو تفكير إبداعي جديد لما وراء المعرفة والدراسات الاستكشافية المستقبلية، مؤمنين أنّ التكنولوجيا ليست قوة خارجية لا نملك السيطرة عليها بل هي خيارات وابتكارات تنبع من داخلنا أولاً. سيكون أكبر المستفيدين من هذا الابتكار هم أصحاب المواهب الفكرية والماديّة من المخترعين والمساهمين والمستثمرين؛ لأنّ عملية توليد المعرفة تبدأ بفكرة يقدمها الفرد الذي حصل عليها أو ابتدعها، لكن من الممكن أنّ يتم توليد المعرفة الجديدة من خلال أقسام البحث والتطوير والتجريب وتعلم الدروس والتفكير الإبداعيّ.

إن أهَمِّيَّة التكنولوجيا لا تنحصر في مجال الاتصال وتبادل المعلومات فحسب بل تتعدى ذلك إلى إيجاد شكل من الإعلام الجديد؛ لذلك أصبح البحث العلمي يتطور بتطور الوسائط وحلقات الاتصال بفعل تأثرها بالتطورات الجارية في تقنيات المعلومات في البيئتين الماديّة والإلكترونية. وازداد البحث العلمي نشاطاً بازدياد رغبة الباحثين في تنمية قدراتهم الذاتية ومعارفهم وخبراتهم وميولاتهم العلمية في إطار ما يسمى بالتعلُم الذاتي المعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي، باعتبارها إستراتيجية هامة مستخدمة في العملية التعليمية، ذلك أنها تدعم وتوجه الباحث في تحصيله العلمي والاستفادة من بنوك المعطيات والمعلومات في الدول المتطورة والاطلاع على الأبحاث الحديثة المتقدمة التي ينتجها العلماء. لذلك كانت الدراسة الحالية لإلقاء الضوء على المهارات الرقميَّة التي يحتاجها الباحث العلمي في العصر الحالي.

مشكلة الدراسة:

إنّ التقدمَ العلمي التقني الذي وصل بسرعة إلى كلّ مفاصل الحياة، نعيشه ضرورة لا اختيار من خلال التقنيات المتطورة، ومن هذه النواحي التربية والتعليم التي دخلتها التقنية حتى أصبحت هدفها في كيفية التواصل ونقل المعارف بطرق مختلفة إلى المتعلم والهدف هو الوصول لمتعلم مستعد ومجهز لتلبية عالم متطور ومتقدم. وكلما تعمق إعداد الطالب تقنياً كلما أمكنه تدريب نفسه وأقرانه على مهارات التعلّم الذاتي وتحقيق تكامل المعرفة باستخدام مصادر وأوعية معرفية متعددة مكتوبة ومقروءة ومسموعة ومرئية عبر شبكات الحاسوب والإنترنت (سيفين، 2011). وتعددت التقارير العالمية التي تُشخص وضعية التعليم في العالم و الاختلافات المسجلة من دولة إلى أخرى، تقارير اعتمدت على دراسات علمية دقيقة من أجل تكوين نظرة شمولية عن " التعليم في جميع أنحاء العالم " إضافة إلى ترتيب النظم التعليمية العالمية من خلال رصد مكامن الضعف والقوة فيها، لتخلص إلى تحديد أهم المهارات التي يحتاجها الطلبة لتلبية الاحتياجات المتغيرة للسوق العالمية، حيث أصبح من الضروري لكل طالب الحصول عليها أو على أغلبها ليضمن مكاناً له ضمن عالم يتطور بسرعة، عالم أصبحت القرية أكبر منه. حيث يمكن تلخيص أهم هذه المهارات فيما يلي: الرقميَّة– القيادة – ريادة الأعمال – المواطنة العالمية – حل المشاكل – العمل الجماعي – الذكاء العاطفي – التواصل – محو الأُمِّيَّة الرقميَّة.

ومن خبرة الباحثة في التدريس لعدد من السنوات في الجامعات الإماراتية والإردنية، لاحظت وجود خلل عند بعض طلبة الدراسات العليا في استخدام الحاسوب والأجهزة الذكية، وقلة من يستخدم منهم البرامج الذكية التي تساعده أثناء كتابة البحث العلمي شكل رقم (1)



وهذا ما يؤثر على أدائة الى المهامات المطلوبة منه، وهذا ما أيدته دراسة العجرمي(2019) ودراسة خليل وعبدالله (2019)، ودراسة ومليجي (2017) **ودراسة ليبز** (Leis,2014). ومن هنا كانت مشكلة الدراسة في تطوير أحد هذه هذه المهارات لدى طالب البحث العلمي ومحاولة معالجة الضعف فيها، والتركيز على أهم المهارات الرقميَّة التي يجب أنّ يمتلكها، وتلخصت الدراسة في التساؤل التالي: **ما هي المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا؟**

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية:

1. ما دور المهارات الرقميَّة في تسهيل مهمة الباحث العلمية؟

2. ما دور المهارات الرقميَّة في توجيه الباحثين إلى طريقة اختيار المشكلة البحثية بما يتناسب مع معطيات القرن الواحد والعشرين ؟

3. ما دور المهارات الرقميَّة في دعم تقنيات التفكير الرشيد الواعي للباحث، وماهي خطوات التفكير الإبداعيّ لديه؟

أهَمّيَّة الدراسة:

1- تفيد هذه الدراسة في طرح المقترحات التطويرية والآليات الإجرائية؛ لتطوير أداء الطلبة الباحثين كي يصبح أداؤهم فاعلاً ومؤثراً وفق المعايير العالمية.
2- تتضح أهَمّيَّة هذه الدراسة في مواكبة التطورات الرقميَّة المعاصرة والحديثة في تحقيق التطور المهني والعلمي والاجتماعي على مستوى الجامعات.
3- تُوَضح بعض الخصائص المعرفيّة والمهارية المتعلقة في الباحث العلمي.
4- تعرف طبيعة القدرات والمهارات التي يجب أنْ تُنمى لدى الباحث لكي يصبح لديه عقلية بحثية متميزة.
5- التعرف على كيفية بناء العقلية البحثية.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية الى ما يلي:

1. دور المهارات الرقميَّة في تسهيل مهمة الباحث العلمية؟
2. دور المهارات الرقميَّة في توجيه الباحثين إلى طريقة اختيار المشكلة البحثية بما يتناسب مع معطيات القرن الواحد والعشرين ؟

3.دور المهارات الرقميَّة في دعم تقنيات التفكير الرشيد الواعي للباحث، وماهي خطوات التفكير الإبداعيّ لديه؟

المنهجية والإجراءات:

اعتمدت الباحثة المنهج النوعي، مستخدمة نهج النظرية المتجذرة لإستقراء البيانات الواردة من المقابلات المعمقة. باستخدام التصميم المنبثق ل(جليزر، 1992). ويؤكد جليزر في هذا التصميم على أهمية السماح للنظرية بأن تنبثق من البيانات ويساعد المنهج النوعي في طريقة التفكير في معالجة التحليل، و كيفية تحليل بياناته التي يحصل عليها. وقد عُرف المنهج النوعي بأنه: (نوع من أنواع الأبحاث العلمية التي تعتمد على دراسة السلوك والمواقف الإنسانية، لجمع المعلومات والبيانات من خلال مجموعة من الوسائل مثل المقابلات والملاحظات). (البياتي،2018)

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا.
- الحدود الزمانية: 2020.
- الحدود البشرية: أقتصرت الدراسة على (15) طالب من طلبة الدراسات العليا في مرحلة الماجستير والدكتوراه في عدد من الجامعات (الأردنية و الإماراتية).

أدوات البحث

استخدمت الباحثة المصادر الثانوية كالكتب المؤلفة ومقالات الدوريات كالرسائل والأبحاث والدوريات والصحف العربية والأجنبية وغيرها من المصادر المنقولة عن المصادر الأخرى الأوليّة منها وغير الأوليّة والمواقع الرسمية في الدول، والمقابلات المعمقة ذات الأسئلة االعميقة.

التعريفات والمصطلحات:

المهارات الرقمية: بأنها مجموعة من المهارات الأساسية التي تشمل استخدام وإنتاج الوسائط الرقميَّة، ومعالجة المعلومات واسترجاعها، والمشاركة في الشبكات الاجتماعيّة لخلق وتبادل المعارف (Karpati, 2011).

وتعرفها كراش جنسكا(Gruszczynska, 2013): بأنّها مجموعة من المهارات للوصول إلى شبكة الإنترنت، لإيجاد وإدارة وتحرير المعلومات الرقميَّة، وانخراط مع المعلومات على الإنترنت واتصالات الشبكة.

وتُعرّف الباحثة منظومة التكنولوجيا نظرياً: أي تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وتعتبر الشبكة العنكبوتية أولى المنافذ التي تمكنهم من ولوجه، ومع تطور مواقع الويب وصولاً إلى الجيل الرابع، أصبحت الشبكة العنكبوتية تحوي عدد من البرامج في مجالات مختلفة بما فيها شبكات التواصل الاجتماعي وأصبح هنالك مكتبات كاملة مطبوعة يتم مسحها كبيانات إلكترونية، ومن هذه البرامج، برامج توثيق المصادر والمراجع مثل برامج Mendeley, Endnote, Zotero، وبرامج وتطبيقات جمع البيانات وتحليلها مثل برامج SPSS, pspp, NVivo, Matlab, MaxQDA، وبرامج الخرائط الذهنية تطبيق مثل MindMeister, Simplemind، وبرامج وتطبيقات القراءة والكتابة البحثية مثل Active Voice, Latex, Evernote, Scrivene، وبرامج تساعد على تنظيم المهام مثل producteev, wundwelist، وبرامج تساعد على الحفظ الإحتياطي للملفات مثل Google Drive, Dropbox ، ومَوْقِعُ تَشْكِيلِ اللُّغَةِ العَرَبِيَّة Multillect، جوجل سكولار أو الباحث العلمي الخاص بجوجل، وهو محرك بحث خاص بالمؤلفات العلمية والأكاديمية التي يحتاج إليها الباحثون والدارسون.

الأدب النظري:

لقد أحدثت الثورة الرقميَّة الحديثة تغيراً في مجال التعليم وطرقه وإستراتيجياته وأساليبه ومناهجه ومقرراته، فأصبحت الدورات التعليمية على الإنترنت، والكتب إلكترونية تفاعلية، وهي جميعها وسائل تعلّم إلكتروني، لها دور أساسي في تيسير الوصول إلى المعرفة والمعلومات، وفي دعم وتطوير التعليم ومهارته الجديدة، فتقديم المحتوى التعليمي وإيصال مهاراته ومفاهيمه للمتعلم باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات ووسائطهما المتعددة بما يُمَكِّنُ المتعلم من التفاعل النشط مع المحتوى والمعلم، بصورة متزامنة أم غير متزامنة، في الوقت والمكان والسرعة التي تناسب المتعلم وثقافة هذا العصر التي تعتمد على الوسائط –الصوت والصورة– في توصيل المعرفة و المعلومات والتفاعل معها، فتتخذ ثقافة التعليم في القرن الحادي والعشرين التقنيات الحديثة طريقاً لها في جعل المتعلمين أكثر نشاطاً وأكثر إستقلالية في تعلمهم، وأكثر تحملاً لمسؤولية التعلّم، وأكثر قدرة على الاستكشاف والتعبير والتجربة، مما سيغير من دور المتعلم من كونه متلقياً إلى متعلم أو متدرب، وكذلك دور المعلم من خبير إلى موجه ومرشد ومتعاون، وعليه ينبغي على المعلمين أَنْ يكونوا أكثر حِذقاً ومهارة لدمج التقنيات الحديثة والمصادر المتاحة على الإنترنت في أساليب تدريسهم وتنمية معارفهم ومهاراتهم (الزين، 2016).

لقد تغيرت خصائص وسمات التعليم في عصر الثورة الرقميَّة، فتعددت مصادر ووسائط التعلّم من خلال وجود الشبكات، وأصبح المتعلمون أكثر نشاطاً، ويتعلمون تعاونياً مع بعضهم، ومع أعضاء آخرين أكثر خبرة من أجل الوصول للمعلومات وتحصيل المعرفة، وأصبح المعلم موجهاً ومرشداً، يساعد المتعلمين في البحث عن المعلومات وتحليلها ودمجها وحل المشكلات والتفكير المبدع وبناء معرفتهم، وأصبح التعليم عملية مستمرة مدى الحياة ومتاحاً للجميع، وصارت المدارس مراكز للتعلّم وتضاءلت الحدود التي تفصل بينها وبين المجتمع. ويمكن تحقيق الصداقة الأكاديمية بين المهارات الرقميَّة، ومنهج التفكير لدى الباحث بتحقيق النقاط الآتية:

- نقاش المسألة.
- وضوح التوقعات.
- أنْ تكون التقييمات نزيهة ذات مصداقية.
- التعلم والتدريب المهني.
- تنظيم الجهد.
- الاعتراف بالإنجاز.
- التنشئة الاجتماعيّة.
- الإدارة الذاتية للتعلم، إنّ مفهوم التنظيم الذاتي للتعلم سلوك جيد يؤدي دوراً مهماً وأساسياً في حياة الطلبة، لأنّه يؤدي إلى ارتفاع إنجاز الفرد، وأنّ اندماج الطلبة في التنظيم الذاتي للتعلم يؤدي إلى اعتقادهم في قدرتهم وثقتهم حول فهم المواد الأكاديمية، ووجود ارتباط مرتفع موجب بين إستراتيجيات التنظيم الذاتي والتحصيل الدراسي. (Winne , 2011)
- معرفة ما الذي نبحث عنه.
- تعميق المعرفة، وذلك بتطبق مهارات وإستراتيجيات تعميق المعرفة التالية:
  - إثارة المشاعر الإيجابية والحماس.
  - تعزيز الثقة بالذات والشخصية.
  - توسيع سعة أدوات التعلم وإستراتيجيات التعلم، بأنْ تكون هذه الإستراتيجيات متسلسة ومرتبة تصاعدياً.
  - الالتزام بالتعلم، والتعلم من الآخرين في التعليم.

- الربط بين التعلم والتجربة الشخصية، والبيئة الخارجية للمدرسة.
- أنْ يعكس التعلم عند المرء آثار وإستراتيجيات التعلم.
- السعي وراء المزيد من التعلم الهادف والأهداف والمهارات التي تمتد إلى المدى البعيد وتحقيق الأهداف التعليمية. (Siegel ,2007)

الدراسات السابقة:

هدف دراسة (Al-Musawi & Abdel-Raheem, 2014) إلى تقييم الوضع الراهن للتعليم الإلكتروني في سلطنة عُمان من خلال دراسة بعنوان (التعليم الإلكتروني في جامعة السلطان قابوس: الواقع والمستقبل) وتهدف الدراسة إلى مناقشة القضايا المتعلقة بتطبيق التعليم الإلكتروني في الجامعات في سلطنة عُمان على اعتبار أن التعليم الإلكتروني في عُمان يكتسب أهميّة خاصة بسبب الزيادة المستمرة في أعداد الطلاب المؤهلين للالتحاق بالمدارس الخاصة. وهذه الدراسة تحاول التعرف على مدى فاعلية تطبيق التعليم الإلكتروني بشكل مدمج مع التعليم التقليدي في الجامعات في عُمان. وقد عمدت عُمان إلى تفعيل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها في المؤسسات التعليميّة.

وفي دراسة (الشرهان، 2010) تهدف إلى التعرف على آراء المعلمين بجامعة الملك سعود في شبكة الإنترنت. وكانت أداة الدراسة الاستبانة. ومن أهم نتائج الدراسة أنّ 64% من العيّنة لا تستخدم الحاسب الآلي إطلاقاً، وأنّ 75% من العيّنة لا تستخدم شبكة الإنترنت. ولكن اتفقت العيّنة على أهمّية الإلمام بالحاسب الآلي وضرورة استخدام شبكة الإنترنت في مجال التعليم والحاجة إلى عقد دورات تدريبيّة للمعلمين فيها. كما اتفقت العينة على أهمية توفير خدمة شبكة الإنترنت في الجامعات السعودية والكليات ومراكز البحوث والمدارس. وطرحت العيّنة بعض السلبيات والإيجابيّات والاقتراحات في استخدام شبكة الإنترنت.

وفي دراسة منصور(2004) حول استخدام الانترنت ودوافعها لدى طلبة جامعة البحرين والذي أوضح إن الانترنت احد أبرز التقنيات في مجال شبكة المعلومات الدولية في العالم وقد أحدث صيحة جديدة في حجم المعلومات المقدمة إلى الإنسان بكلفة أقل ووقت أقصر وانجاز اكبر وأصبح يتمتع بجاذبية عالية بين كل فئات المستخدمين نظرا للخدمات التي يتيحها لهم مثل البريد الالكتروني ونقل الملفات والشبكة العنكبوتية والأخبار وغيرها. وبينت من نتائجها أن 85% من الطلبة مستخدمي الانترنت راضون عن نتائجها.

تؤكد الدراسات على الأهميّة الناتجة من احتواء التعليم للتكنولوجيا ، وكان من أهم النتائج أنّ استخدام التقنيات الحديثة وخاصة شبكة الإنترنت في مؤسسات التعليم سيسهل الحصول على المعارف والمعلومات بأسهل وأسرع الطرق وبأقل تكلفة.

إجراءات الدراسة:

المشاركون: اعتمدت الباحثة اختيار المشاركين في هذه الدراسة على طريقة المعاينة الهادفة والتي تضمنت مدى واسع من أبعاد معينة لاختيار طلبة في مرحلة الدراسات العليا وفي مرحلة كتابة البحث وموافق على الخطة المقدمة لهم وتجاوزت المدة الزمنية لهم في الكتابة أكثر من سنة، حتى تتحقق الباحثة من قدرتهم على الاجابة على أسئلة الدراسة. وكانن عدد المشاركين (15) طالب من طلبة الدراسات العليا في مرحلة الماجستير والدكتوراه في عدد من الجامعات (الأردنية و الإماراتية).

أدوات الدراسة: لجمع البيانات في هذه الدراسة تم إستخدام المقابلات شبه المقننة، التي تتم وجهاً لوجه مع الطلبة المشاركين. وقد تضمن هذا المدخل تحديد التساؤل الرئيسي للمقابلات مقدماً، مع إعطاء المشاركين المرونه الكافية لطرح مدى من الموضوعات وتقديم فرصة للمشاركات لصياغة معالم محتوى المقابلة. وقد تألفت استمارة المقابلة الشخصية في هذه الدراسة من مجموعة من الأسئلة المفتوحة والتي تعمل على جمع معلومات متعمقة لأغراض الدراسة، وقد تم أخذ آراء ستة من الخبراء لتجنب الغموض وللتحقق من ارتباط التساؤلات المتضمنة في استمارة المقابلة مع الهدف من البحث وقد أيد المحكمون محتويات الأسئلة دون تغيرات جوهرية، وقد تم مراجعة الأداة كذلك استناداً لهذه التغذية الراجعة. وبعد ذلك تم تطبيق هذه الاستمارة استطلاعياً على عينة مكونة من خمسة طلاب في مرحلة الكتابة وذلك للتحقق من وضوحها، ووثاقة صلتها، وفاعليتها جنباً إلى جنب مع تقويم تدفق التساؤلات وتدقيقها. وقد استغرق إجراء كل مقابلة مابين (50 – 65) دقيقة وتم تسجيل جميع المقابلات صوتياً. ثم تم نسخ جميع المقابلات المسجلة صوتياً حرفياً وتسجيل الاستجابات اللفظية وغير اللفظية للمشاركين. حيث كانت توثق مباشرة على دفتر خاص بالمقابلات يدوياً، وتم تدوينها حرفياً ومباشرةً، وأعطيت للمشاركين الفرصة الكافية للإجابة، وطرح أسئلة فرعية موقفية من أسئلة رئيسية تصب في هدف الدراسة؛ وبالتالي فإن معلومات غنية من كل طالب تم جمعها. وللتحقق من المصداقية في هذه الدراسة، تم استخدام الاستراتيجيات الآتية:

التشاور مع خبراء بعد إعداد جدول المقابلة وعمل المراجعات الضرورية، والتطبيق الاستطلاعي لجداول المقابلة قبل جمع البيانات فعلياً، وجمع البيانات بتعمق باستخدام تساؤلات المقابلات المفتوحة، ومراجعات الزملاء من خلال فحص كل من البيانات وتفسيرها مع مجموعة من المشاركين، والتعمق بشكل كاف في البيانات من خلال قضاء وقت كافي في كل مقابلة وكذلك الحرص على تطبيق عملية متكررة لتشفير وتكويد البيانات، والنسخ الحرفي المفصل للمقابلات، وأخذ الملاحظات الشخصية للباحثة، وبملاحظة الإشارات والإيماءات غير اللفظية وانطباعات الوجه، وحركات الأيدي، ونبرات الصوت أثناء مقابلة كل مشارك، وتم توثيقها أول بأول على الهامش الأيمن في دفتر المقابلات في فترة حدوثها. وكان السؤال المفتاحي العام للمقابلات حول المهارات الرقميَّة الداعمة للباحث العلمي في ظل منظومة التكنولوجيا وتم إعطاء رموز رقمية بدل أسماء المشاركين حفاظاً على السرية والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي. كما تم إجراء مناقشات مفاهيمية مع باحث آخر لديه خبرة في البحوث الكيفية. وقد تم التحقق من موثوقية التحليل المستخدم في الدراسة عن طريق اتفاق الملاحظين(الباحث والباحث نفسه بفترة زمنية مقدارها أسبوعين). حيث تم تحليل المقابلات المعمقة بعد قراءة كل مشارك إجاباته والتأكد من صدقها تماماً، وتم استخدام وحسب درجة التوافق بين الباحث والباحث نفسه، و استُخدمت معادلة هولستي لحساب الاتفاق بينهما. وقد بلغ متوسط نسب التوافق بين الباحث والزميل (87%) وهي نسبة عالية يمكن من خلالها الاطمئنان على موثوقية المقابلة. أما بخصوص معيار قابلية التعميم، فقد تم التركيز على من اختيار المشاركين بطريقة قصدية، وأيضاً من خلال التوصيفات المكثفة لوصف السياق، والخصائص وثيقة الصلة للمشاركين، وجمع البيانات وتحليلها، والنتائج. وأخيراً وبالنسبة لمعياري التأكيدية و الاعتمادية، عن طريق قدرة البحث والباحثة على أنّ يستمر موضوعياً خلال فترة إجراء الدراسة و خطوات تحليل البيانات. تم التأكد من الاعتمادية فقد تم فحص الاتساق والموضوعية للدراسة من خلال التغذية الراجعة المستمرة المقدمة للباحث الكيفي في عملية البحث وفي نهايته.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها: تم إتباع طريقة التحليل الاستقرائي للبيانات، أي من الجزء إلى الكل من مقابلات معمقة لفظية إلى الوصف القصصي ثم إلى المفهوم أو تجريدات، وكانت المشكلة مفتوحة لكل الاحتمالات حتى وصلت المشكلة بعد أن تم الانتهاء من جمع المعلومات إلى الصياغة المركزة والنهائية، والتي استجاب لها (15) مشاركاَ بشكل فردي لكل الأسئلة والأجزاء المذكورة سابقاً، وقد تم تصنيف الإجابات إلى محاور كما يلي:

فيما يتعلق بالمحور الأول دور المهارات الرقميَّة في تسهيل مهمة الباحث العلمية تم تحليل إجابات عينة الدراسة وكانت فيما يلي:

–ارتبطت المعرفة بالتطور السريع في تكنولوجيا المعلومات ونُظم الاتصالات وتطبيقاتها، وانتشارهما بتكاليف مناسبه للمستخدمين على نطاق واسع، وتفعيلها للتعامل مع المعرفة بيسر وسهولة وسرعة، بعيداً عن قيود الحدود ومشقة المسافات الجغرافية، فقد فتحت هذه التقنيات والتطورات التكنولوجية أبواباً جديدة لانتشار التعلم المستمر والمعرفة. ومن المواقع التي تحدث عنها المشاركين وتساعد في تسهيل مهماتهم البحثية: محرك المؤتمرات و الملتقيات العلمية حول العالم، قاعدة بوك بون Bookboon ملايين الكتب للتحميل جميع التخصصات، موسوعة الكتب الإلكترونية المجانية، موقع تشكيل اللغة العربية، برامج توثيق المصادر والمراجع، برامج وتطبيقات القراءة والكتابة البحثية، برامج معرفة الاقتباس والاستلال ، برامج التحليلات الاحصائية، وبرامج الترجمهوغيرها من البرامج.

–النمو السريع في معظم حقول المعرفة أدى إلى زيادة حجم المعلومات المتدفقة يومياً بحيث أصبح من أبرز سمات العصر الحاضر على الإطلاق، وأدى إلى الانفجار المعرفيّ والنمو المتضاعف للمعلومات، والآن أصبح طريق المعلومات فائق السرعة نتيجة للسعات العريضة والسريعة لشبكة الإنترنت ولهذا أصبح الإنترنت من أهم المصادر لإمكانية الحصول عليه واستخدامه بكل يسر ولسرعته واحتوائه على كميات هائلة من المعلومات التي نستطيع الحصول عليها بسهولة ويسر بغض النظر هل هذه المعلومات مفيدة أو غير مفيدة. وتلخص الباحثة أقوال المشاركين في طريقة الحصول على المعرفة في الشبكة العنكبوتية بشكل رقم (2)



-بدأت التكنولوجيا تؤثر في بيئات التعليم وطرق تناوله بل حتى في إعداده وتطويره، وفي كيفية حدوث عمليتي التعليم والتعلّم، وتنمية مهارات ومعارف المعلمين والمتعلمين وتغير طرق الاتصال والتواصل بينهم.

-فرضت الثورة الرقميَّة نفسها على تعليم القرن الحادي والعشرين فتغيرت أدوار المعلمين والنظم التعليمية الحديثة، وبدأت تركّز على الأساليب التكنولوجية الحديثة في تصميم وتنفيذ برامجها التعليمية والتدريبية.

-إنّ التقنيات الرقميَّة الحديثة ماهي إلاّ وسائل تعزيز ودعم لجعل التعليم بيئة أكثر جذباً، وأعمق فهماً، وحريةً أكبر في التعبير عن الآراء والتعاون بين الطلبة.

أنّ امتلاك وسائل المعرفة بشكل موجه وصحيح، واستثمارها بكفاءة وفعاليّة من خلال دمج مهارات وأدوات المعرفة التقنية والابتكارية المتطورة، يُشكل إضافة للإقتصاد العربي وقاعدةً للانطلاق نحو التحول إلى الاقتصاد المبني على المعرفة العلمية الصحيحة. وفي السياق نفسه؛ فإنّ الاهتمام بالتقدم والتنمية في العصر الحديث يحتم ضرورة تفعيل المعارف والمعلومات والاتصالات التكنولوجية على أكمل وجه ممكن، وصولاً إلى بناء اقتصاد معرفي يحقق التنمية الاقتصاديّة المستدامة، بوسائل جديدة تُخفض من الاعتماد على الموارد القابلة للنضوب، وتضمن مستقبلاً للاستدامة. وهذا ما تطلبه التغيير الحتمي الذي أصاب قطاع التعليم نتيجة أدوات التعليم التي أصبحت جزءاً من أدوات الفرد في المجتمع بسبب التكنولوجيا وثقافة التعلم المعاصرة التي يمكن نقلها إلى الطالب من خلال إستراتيجيات تعليم تكنولوجية حديثة ترتبط بواقع الطالب الحياتي.

أما المحور الثاني يتعلق في دور المهارات الرقميَّة في توجيه الباحثين إلى طريقة اختيار المشكلة البحثية بما يتناسب مع معطيات القرن الواحد والعشرين تم تحليل إجابات عينة الدراسة وكانت فيما يلي:

إنّ من يقوم بالبحث هم الباحثون، لذا يجب أنْ يتمتعوا بعقلية بحثية فعّالة تعتمد أساساً على العقل والبرهان المقنع بالتجربة أو بالدليل. ويجب أنْ يكون الباحث قادراً على أنْ يؤدي ما يناط بها من مهام استراتيجية وقومية ومجتمعية بأكبر قدر ممكن من الكفاءة بما يرقى بمجتمعها.

وتعتبر مشكلة البحث هي المحور الرئيسي الذي يدور حوله البحث. فهي تساؤل في ذهن الباحث مؤقت يستوجب جواباً مقنعاً سعياً وراء البحث عن الحقيقة ما، تكون نتيجة ملاحظاته الشخصية للأحداث والظواهر التربوية من حوله

وإحساسه بوجود خلل معين في أحد جوانب العملية التربوية. مما ولّدَ عند الباحث شعوراً أو إحساساً بوجود صعوبة لابد من تخطيها، أو عقبة لابد من تجاوزها لتحقيق هدف ما. لذلك يجب أن يراعي الباحث في معالجة مشكلة البحث جانبين: الجانب النظري ويرتبط بأسئلة البحث وكيفية الإجابة عليها، وهل البحث يعالج موضوع يُسهل من حياة الناس. والجانب العملي الذي يُركز على أنّ تضيف المشكلة قيمة مضافه إلى العلم؛ لذلك على الباحث قبل اختيار موضوع بحثه أن يتعرف على الفجوة البحثية التي يريد أن يكتب من خلالها .

وتحدث المشاركون عن أنماط المشكلات البحثية من خبرتهم في مادة المناهج وقامت الباحثة بتلخيصها بالأمور التالية:

- المشكله الواقعية: مثل الوضعيات الاجتماعيّة الصعبة أو المشاكل التقنية.
- المشكلة الإمبريقية أو تجريبية: وتعني غياب معارف حول ظاهرة ويمكن إيجاد تفسيراتها لها بالملاحظة والتجريب.
- مشكلة تتعلق بالمفاهيم: وتهدف إلى إيجاد تعريف دقيق لمصطلح ما أو تحديد معناه بدقة.
- مشكلة نظرية: وهي التي تتعلق بشرح ظاهره أو تقييم .

وركز المشاركين على طريقة بناء العقلية البحثية وقد قامت الباحثة بتلخيصها بالنقاط التالية مستفيده من قراءاتها في هذا المجال معتمده على بعض كتابات (فرج،2009):

- **إستراتيجات التعلم**: أي تطبيق الباحث استراتيجيات التعلم المعاصرة على نفسه والقراءة والاطلاع وفهما، وأكثر ما يفيد الباحث أثناء الكتابة هي تطبيق استراتيجيات ما وراء المعرفة من بداية اختيار عنوان البحث إلى كتابة النتائج.
- **التنمية الذاتية**: يكلف الباحث نفسه بمهام معينة كقراءة كتاب، أو تلخيص مقالة علمية، ويكافئ ذاته إنْ أنجزها في الوقت المناسب، وعلى النحو المطلوب، ويعاقبها إنْ فشل في تحقيق ذلك بالعقاب الملائم أيضاً. وإثارة الدافعية ذاتياً لقبول التحديات والمهام الصعبة، إنّ النقد الذاتي يتضمن التحليل الذاتي للأخطاء الشخصية، ووضع الخطط الكفيلة بالتغلب عليها.
- **التدريب على المهارات التفكير الشبكي**: من الطرق المفيدة لتنمية مهارات التفكير لدى الباحث التدريب على التحليل الشبكي لظواهر موضع الاهتمام، وذلك من خلال قيام الفرد بفحص المتغيرات والعوامل المتصلة بالظاهرة، وتحليلها رأسياً وأفقياً، والمقصود بالتحليل الرأسي محاولة الوقوف على الأسباب المؤدية للظاهرة التي تسبقها، وتلك

التي تترتب عليها، أي النظر للظاهرة من البعد التاريخي والمستقبلي، أما التحليل الأُفقي فيركز على النظر للعوامل المحيطة بالظاهرة، والتي تتعلق بظواهر أخرى ذات صلة بها، وتؤثر فيها، وبهذا يتمكن الباحث من الإحاطة بالعوامل السابقة والمصاحبة للظاهرة، وتلك التي تترتب عليها أيضاً، وهو ما يمكنه من فهمها بصورة أفضل.

- **النقد والمحاجة**: والمقصود هو بيان أوجه القوة و نقاط الضعف في المعرفة موضع النقد، وكذلك ممارسة الباحث للنقد الذاتي لأعماله، وتقبله نقد الآخرين لها، بل وتشجيعهم على ذلك.
- **إدارة الاسئلة**: وهي مهارة مُركبة لا تقتصر فقط على طرح الأسئلة، ولكنها تتضمن أيضاً تحديد توقيت طرح السؤال، وهوية من الموجه له، وكيفية صياغته، وطريقة إلقائه على الشخص المستهدف، ومدى عمق الباحث في فهم موضوعه وصياغته للأسئلة التي تدور في ذهنه.
- **المهارات الإتصالية**: هي المهارات التي تُستخدم في العملية التي بموجبها يقوم شخص بنقل أفكار أو معاني أو معلومات على شكل رسائل كتابية أو شفوية مصاحبة بتعبيرات الوجه ولغة الجسم وعبر وسيلة اتصال، ويمكن تحديدها بالإيجاز، والتلخيص لأعماله ولأعمال الآخرين.
- **الإدارة الحكيمة للطاقات البحثية**: يجب على الباحث الاستخدام الأمثل لطاقاته البحثية حتى يُعظم من أدائه البحثي، فعليه إدارة وقته بكفاءة بحيث يؤدي أكبر عدد ممكن من المهام بأقل قدر من الجهد، وفي أقل فترة زمنية ممكنة. و ينظم أفكاره بصورة رأسية وليست أفقية، بحيث يركز في الوقت الواحد على فكرة بحثية واحدة إلى أنّ يتممها ثم يتناول التي تليها، وهو ما يتطلب أنْ يكون قادراً على تحديد أولوياته بوضوح، وأنْ يدع أفكاره اللاحقة تأخذ الوقت الكافي للاختمار، وإعادة التنظيم، حتى تفرض نفسها عليه في الوقت المناسب حال نضوجها.
- **تنمية الإبداع الشخصي**: يستخدم الأساليب التي يمكنه استخدامها الجمع بين الأشياء المختلفة من خلال الوقوف على أوجه الشبه بينها، واستثمار ما توصل إليه في هذا المقام لتحقيق مزيد من التقدم الشخصي أو المهني.
- **التدريب على فنيات التفكير المنطقي**: الاستقراء أثناء تعامله مع المعرفة بحيث يتمكن من خلال فحص بعض الوقائع التوصل إلى قوانين عامة، أو الاستنباط حيث يطبق المبادئ العامة التي توصل إليها إستقرائياً على حالات مفردة استنباطياً. وعليه أنْ يحدد طبيعة العلاقات بين المتغيرات حتى يكتشف أيها يؤثر في الآخر أو يتأثر به، وكيف يحدث ذلك والمشاركة في حل المشكلات بصورها المختلفة، وطرح العديد من الأفكار للتغلب عليها، واختبارها إنْ أمكنه ذلك.

- **توكيد الذات البحثية**: وهي قدرة الباحث على التعبير عن أفكاره بتلقائية للآخرين حتى لو اختلف معهم، أو مع ما هو شائع، انطلاقاً من أنّ شيوع الشيء ليس دليلاً على صحته، و أنْ يطرح بعض التحفظات المبررة، على أفكار أو مقولات لبعض رموز الفكر والعلم، و يقترح إدخال بعض التعديلات عليها مادام ثمة دواعي لذلك. وأنْ يعترف بقدر ذاته وحدود إمكاناته البحثية.

فيما يتعلق بالمحور الثالث دور المهارات الرقميَّة في دعم تقنيات التفكير الرشيد الواعي للباحث، وماهي خطوات التفكير الإبداعيّ لديه. حيث ركزت اجابات المشاركين على طبيعة القدرات والمهارات التي يجب أنْ ننميها لدى الباحث لكي يصبح لديه عقلية بحثية متميزة، وقد لخصتها الباحثة بناء على اجابات المشاركين واطلاعها على عدد من الدراسات والأدب النظري وخصوصا (أبو المجد والعرفج، 2017). في ستة مراحل:

1) السعي لالتماس المعرفة بصورها المتنوعة ومحاولة فهمها على نحو واضح ومفيد.
2) ثم النظر إلى تلك المعرفة نظرة نقدية تنطوي على الوقوف على عناصر القوة فيها لاستثمارها في تنمية العقلية المنهجية، فضلاً عن الوقوف على مواطن الضعف وأوجه القصور فيها، ومحاولة تقييمها، وطرح البدائل التي من شأنها أنْ تطورها.
3) وعقب ذلك تأتي مرحلة إثراء المعرفة، وتعني طرح أفكار مبتكرة للتغلب على أوجه القصور في تلك المعارف على النحو الذي يعظم من فعاليتها ويقلل في الوقت ذاته من آثارها السلبية على حركة الفكر والبحث العلمي، من منطلق أنْ الباحث ناقداً وليس ناقلاً.
4) وتأتي عقب ذلك مرحلة التوظيف الحكيم لتلك المعرفة سواء كان ذلك على مستوى الشخصي لتصبح حياة الباحث الشخصية أفضل في ظل تلك المعرفة، أو على المستوى المهني لكي تتقدم حركة البحث العلمي في المجتمع ويَنعم بتطوراته تقنياً وخدمياً وإنسانياً، وعلى المستوى المجتمعي أيضاً حيث يرتقي بالمجتمع، ويضعه في مصاف الدول المتقدمة.
5) تأتي بعد ذلك مرحلة ضرورية تتمم تلك المراحل جميعاً في ظل التزام أخلاقي راسخ حتى تجني البشرية خيرات التقدم العلمي.
6) تحلي الباحث بقدر مرتفع من مجموعة من المهارات والقدرات الشخصية المتميزة معرفياً، ومزاجياً، واجتماعياً، وهو مناط اعتمام ذلك العمل.

أيضا تطرق المشاركين الى التحدث عن موضوع تقنيات التفكير الرشيد الذي يجب ان يمتلكها الباحث في القرن الواحد والعشرين، وقامت الباحث بتلخيص اجابات المشاركين واتفقت مع العساف (2009) في بعض الامور ومن هذه الأمور كما يلي:

- أنْ يقوم الباحث بمسح للاحتياجات والقدرات العلمية والتكنولوجية للمؤسسات في دولته أو المكان الذي يعيش فيه وضمن معايير الشفافية بما هو مسموح به.
- رصد مخرجات البحث والتطوير لمراكز البحث ومدى تفاعلها مع القطاعات الاقتصاديّة المختلفة.
- البحث في مجالات التعاون العلمي مع مراكز البحث العلمي الإقليمية والدولية، لتلمس المشاكل والاحتياجات.
- التنسيق مع الجهات المانحة للدعم العلمي بهدف المساعدة في تعميم الفائدة.
- بعد اتباع الخطوات السابقة، وعندما تتشكل فكرة البحث، من الأفضل أنْ يُناقَش الباحث أو يفكر بالأمور التالية: إهتماماته الشخصية، الخلفية الأكاديمية، الأهداف العلمية التي يسعى إلى تحقيقها، الأهداف الأكاديمية، نقاط القوة لديه كباحث وإنسان، ونقاط الضعف لديه.
- معرفة اهتمامات الباحثين الآخرين، عندما يعرف الباحث ذلك يكتشف كيف يفكرون في تطوير اهتماماتهم البحثية وهذا ما يسمى بالتلاحق الفكري، كلما احتك الباحث بالآخرين يزداد التفكير عند الباحث، ومن النقاش تتفتح لديه آفاق.
- تشكيل وصياغة فكرة البحث بناءً على أفكار الباحث وثقافته، وفكرة البحث تتعلق بجوانب إنسانية تختص بشخصية الباحث والحقيقة التي يبحث عنها: طبيعة الحقيقة التي يبحث عنها الباحثون:
  1) حقائق مرتبطة بالطبيعة والعالم المادي (قوانين وسنن طبيعية).
  2) حقيقة مرتبطة بالوجود والخلق.
  3) حقائق مرتبطة بالإنسان والمجتمعات (قوانين وسنن نفسية واجتماعيّة).
- البحث عن الأسس الفلسفية والنظرية لموضوعه.
- رسم خارطة ذهنية لمشكلته أو موضوعه ويحاول أنْ يضيف لها فروع، ويضع أكثر الأمور ارتباطاً بمشكلته.
- إجراء عصف ذهني مع الآخرين، وأهم طرق العصف الذهني (دلفي تكنيك)، بحيث يجلس مع مجموعة يثق بهم ثم يطرح سؤال ومن ثم هم يُجيبوا على السؤال، ثم يعطوا إضافات أخرى على خارطته الذهنية.

- الاستناد إلى النظريات العلمية، ومراجعة الأدبيات السابقة، والنظريات كثيرة في مجال البحث. فمنها الاقتصاديّة والسلوكية والاجتماعيّة والثقافية والسياسية. ودور الباحث ليس إثبات تلك النظريات أو نفيها أو اختبارها؛ بل السعي في استخدام النظرية التي تناسب مجال بحثه، فالباحث الجيد يستخدم النظرية التي تدعم بحثه. وعلى الباحث أنْ يتبنى نظرية تساعده في تفسير النتائج أو بناء نماذج أو تأصيل وشرح الأدبيات السابقة، فهي تقريباً ربط بين الأدب البحثي وتوجه الباحث وبين النتائج وتفسيرها. فمتى ما رأى الباحث أنّ هناك نظرية تدعم بحثه وجب عليه استخدامها، إنّ استخدام النظرية مهم في البحث ويخدم الباحث في عدة أمور حددها :

1. التأصيل المنهجي والعلمي لمشكلة البحث المراد بحثها.
2. المساهمة في تفسير النتائج.
3. المساهمة في تحديد محددات وحدود البحث.
4. الوعي في التناقضات بين النظرية وبين البحث الذي يقوم به.
5. كيفية تأصيل النظرية وكيفية تبنيها واستخدامها، وكيففية إظهارها في كل فصول البحث. فتظهر كهيكل يدعم الباحث منهجياً وعلمياً في بحثه. أما الدراسات السابقة تؤهل الباحث أن يمتلك معلومات يبني عليها بحثه وتكوينه.

- ثم تحديد أسئلة البحث، فهي التي توجه الباحث إلى المعايير التي يبحث عنها، وتساعد الباحث على تضييق دائرة البحث، والتركيز على الكلمات المفتاحية فهي البراميتر التي يبحث عنها الباحث في البحث، وهي التي تدله على محاور البحث، أويحصل الباحث منها على دراسات سابقة، ثم يقوم الباحث بواسطتها بتقييم الدراسات السابقة.

- فهم الفلسفة التي سينطلق منها ومناهج البحث التي سوف يعتمد عليها. ويقصد في مناهج البحث العلمي طريقة التفكير في معالجة التحليل، كيف سوف يحلل بياناته التي يحصل عليها. هل فلسفته إلى الحقيقة أنّها متغيرة: وهناك طريق متعددة الأساليب لدراسة الأشياء في وضعها الطبيعي بهدف فهم وتفسير الظواهر كما يراها ويعتقدها الأفراد، فينهج منهج كيفي أو نوعي وهنا أسلوبه في التصميم البحثي استقرائي. وهل ينظر الباحث إلى الحقيقة أنّها ثابته ويكون هدفه تفسير الظواهر علمياً اعتماداً على القوانين أو النظريات أو مبدأ دراسة السلوك دون الارتباط بالسياق، وهنا ينهج منهج كمي و أسلوبه في التصميم البحثي استنباطي. أو يكون البحث رأى أنّه من المناسب المزج بين النوعين السابقين، وذلك لوجود مشكلات تحتاج بحث جوانب كمية ونوعية في الوقت نفسه، فينهج منهج مختلط.

أيضا من ضمن إجابات المشاركين التطرق الى موضوع الأسس الفلسفية والنظرية وتنوع طرح المشاركين في تناول هذا الموضوع بعمق ولخصت الباحثة اجابات المشاركين واستفادت من وجهة نظر البادي(2007) في الطرح التالي:

لابد من البحث عن الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. والبحث المستمر عن المعلومات والسعي وراء المعرفة باتباع أساليب علمية مقننة. ليست هناك علوم تتسم معارفها بالموضوعية المطلقة أوالمحسوسة دائماً وأخرى تتسم المعرفة فيها بالذاتية التامة أو غير المحسوسة دوماً، حيث أنّ تعريف العلم أي علم يتضمن الموضوعية في إطار المعرفة البشرية التي تتسم بالنسبية تمييزاً لها عن المعرفة الإلاهية التي تكون مطلقة، والنسبية في معرفة البشر هي نتاج ذاتية الباحث حيث أنّ كل معارف البشر تخضع للتعديل المستمر. ويقوم البحث العلمي في الأساس على نظرية الثقافة الاجتماعيّة، وأنّ لكل مجتمع ثقافة عامة كما توجد ثقافات خاصة تقوم على العرق، الدين، الجنس. والسلوك يتأثر بمنظومة الثقافة بإدراك الفرد أو دون إدراكه. إنّ الفسلفات إختلفت في طبيعة معالجتها للحقائق وفي طبيعة الحقيقة وفي آلية الوصول إليها، عند العقلانيين ومنهم ديكارت يرون أنّ الحقيقة مخزنه في عقل الإنسان وما على الإنسان سوى القيام بنشاط ذهني يتمثل في التأمل، يتأمل الشخص لكي يكتشف صورة ذاتية إلى الحقيقة والحقائق التي يبحث عنها، ولهذا نجد أنّ الفلسفة الوضعية تؤكد على أنّ الحقيقة هي خارج الذهن ويمكن التعامل معها والوصول إليها من خلال الحواس ومن خلال التجريب ومن خلال القياس، مثلاً نجد أنّ الفلسفة الوجودية تركز على الثقافة التي تؤدي إلى بناء العقل والمشاعر، وفي المحصلة يكون السلوك. وأنّ الحقيقة قد تتنوع بتنوع الواقع الثقافي. والتركيز على الموضوع المراد بحثه من خلال معايشة الناس والتفاعل معهم. ومثلاً فلاسفة المدرسة الترابطية البريطانية القديمة قد ركزوا على البحث في المعرفة بداية من النواتج لاستقصاء الأسباب التي أدت إليها، ومن هنا ظهر مصطلح إمبيريقي حيث كانت في القديم تختص في المنهج الشبه التجريبي، لكنه مع العلم الحديث أصبح أحد أشكال المنهج الوصفي؛ لأنه يُدرس ماهو كائن وليس ما سوف يكون.

- تنفيذ إجراءات البحث كاملة باستخدام الخطوات العشر في بناء العقلية البحثية في كل مفصل من مفاصل البحث (الإطار العام للدراسة، الإطار النظري والدراسات السابقة، المنهجية والإجراءات، تحليل النتائج والتوصيات).

ويمكن القول أنّ الجودة في التعليم هي فلسفة ومقاربة في تدبير وقيادة وحدات التربية وأنظمتها، فلسفة تبني على مجموعة من القيم والمبادئ التي توظف المقاربة النسقية والأدوات الإحصائيّة بهدف التحسين المستمر لقدرة المنظومة التعليمية معينة الاستجابة لحاجات الطلبة الآنية والمستقبليّة. حيث يمثل مجال تكنولوجيا التعليم والمعلومات النظام الكلي الذي يجمع عدد من الأنظمة التي ينصهر فيها كل ما هو جديد في العملية التعليمية من أجل تحقيق مجموعة من المعايير والإجراءات التي تهدف إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي بهدف تحقيق نتائج جيدة.

التوصيات والمقترحات:

- وضع خطط البحث العلمي للمؤسسات في ضوء نتائج المسح الدوري لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ثم توزيع تلك الخطط إلى قطاعات وحسب النشاطات المتعلقة بكل قطاع.
- تزويد الجامعات والوزارة بأجهزه تكنولوجية حديثة ليستنى للباحثين الاستفادة منها والعمل بواسطتها.
- بناء قاعدة بيانات رقمية للإنتاج العلمي من ملخصات البحوث المقدمة في المؤتمرات العلمية والكتب المؤلفة والمنشورة وبراءات الإختراع المسجلة من نتاجات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في البحث العلمي والباحثين الآخرين وإنتاجياتهم على مستوى الدولة ثم على مستوى الإقليم.
- العمل على إصدار المعايير العلمية رقميا والتي تعتمد على أسس نظرية محكمة توحد المدارس العربية، وتتوحد بالعالم والهيئات العالمية المتخصصة في إصدار تلك المعايير والتنسيق معها في إمكانية توحيد وترجمة المعايير إلى لغات مختلفة.

المراجع:

- البياتي، فارس رشيد (2018)، الحاوي في مناهج البحث العلمي، دار السواقي العلمية للنشر والتوزيع الأردن، عمان.
- خليل، أحمد خميس، وعبدالله وليد لطيف (2019) إستخدامات طلبة الجامعات العراقية لتطبيقات الواقع المعزز بهواتفهم الذكية والإشباعات المحققة لهم." مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط: الجمعية المصرية للعلاقات العامة (22): 37 - 84.

- الزين، أميمة سميح (2016)، التحول لعصر التعلّم الرقمي تقدّم معرفي أم تقهقهر منهجي، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الحادي عشر: التعلم في عصر التكنولوجيا الرقميَّة، طرابلس 22-24أبريل 2016م.
- السنبل، عبد العزيز بن عبد الله(2002).التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- السيفين، عماد شوقي(2011)، المعلم في عصر العولمة والمعلومات رؤية عصرية في إعداد المعلم تكنولوجيا من الناحيتين النظرية والتطبيقية، عالم الكتب، القاهرة- مصر، الطبعة 1، 2011م.
- الشربيني، غادة حمزة (2016). بحث منشور بعنوان إستشراف مستقبل الجامعات العربية في سياق التصنيفات الدولية، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي.
- العجرمي، سامح (2012) مدى توافر آفايات التعلم الالكتروني لدى معلمي التكنولوجيا بمدارس محافظات غزة في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية (8) 26. ص 1724-1760.
- المصري، إيهاب عيسى ومحمد، طارق عبد الرؤوف (2012)، الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة- مصر، 2012م.
- بادي، غسان خالد. (2007). تحليل مضمون حقوق الأنسان في مقرر التربية البدنية للصف الأول الثانوي في فرنسا. بحث مقدم في ندوة المناهج الأسس والمنطلقات جامعة الملك سعود: الرياض
- عبد القادر، عبد الرازق مختار(2008) فاعلية برنامج الكتروني مقترح باستخدام نظام مودل(moodle) في تنمية الثقة في التعليم الإلكتروني والاتصال التفاعلي وتحصيل الطلاب في مقرر تدريس العلوم الشرعية"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 85.
- منصور، تحسين بشير (2004) استخدام الانترنت ودوافعها لدى طلبة جامعة البحرين (دراسة ميدانية). المجلة العربية للعلوم الإنسانية – العدد السادس والثمانون – السنة الثانية والعشرون – ص. 167- 196.
- العياصرة، وليد رفيق(2015)، استراتيجيات تعليم التفكير ومهاراته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمّان- الأدرن، 2015م.

- Al-Musawi ،Ali Sharaf & Abdel-Raheem Ahmed Yousif. (2014). "E-learning at Sultan Qaboos University: status and future". British Journal of Educational Technology ،Vol. 35 No. 3،pp 363-367
- Karpati, Andrea (2011), DIGITAL LITERACY IN EDUCATION, Published by the UNESCO Institute for Information Technologies in Education, May2011.

-Siegel, D. (2007). The Mindful Brain. New York, New York: W.W. Norton and Company

- - Leis, A. (2014). Effective use of tablet computers in EFL pedagogy JALT2013 Conference Proceedings. Tokyo: JALT, April,214.
-Winne. P. (2011). A Cognitive and Metacognitive Analysis of Self-Regulated Learning. In Zimmerman, B. J. & Schunk, D.H. (Eds.). Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance. New York: Routledge.

دليل النشر

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتمد مجموعة مجلات **المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات (معتمد)** أعلى المعايير الدولية التي من شأنها رفع مستوى الأبحاث إلى مستوى العالمية، وتضيف للبحث في حال التزام الباحث بها ترقية حقيقة لمستوى بحثه، وكذلك تعزز من خبرته في مجال **النشر العلمي**؛ إن جملة المواصفات الواردة في هذا الدليل التوجيهي؛ تضفي على أبحاثنا شكلاً علمياً يعزز من مضمونها ويخرجه إلى القارئ بصيغة تتناسب مع تطور **ضوابط النشر العلمي** ومعارفه، مما يحقق مواكبة فاعلة لمستجدات النشر المعرفي.

تعليمات للباحثين:

1- ترسل نسختين من البحث **لقسم النشر على الإيميل: (**publisher@siats.co.uk**)** تحت برنامج Microsoft Word واحدة بصيغة (Word) ، وأخرى بصيغة (PDF).

2- يُكتب البحث بواسطة الحاسوب (الكمبيوتر) بمسافات (**واحد ونصف**) بين الأسطر شريطة ألا يقل عدد الكلمات عن **4000** و لايزيد **عن5000** كلمة، حجم الخط 16 ,للغة العربية **(Traditional Arabic)** و **12** للغة الإنجليزية **(Time New Roman)**، بما في ذلك الجداول والصور والرسومات , ويستنى من هذا العدد الملاحق والاستبانات.

3- واجهة البحث: يُكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وأسفل منه تكتب أسماء الباحثين كاملة باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوين وظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، وسنة النشر بالهجري والميلادي.

4- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم داخل البحث لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، وبتسلسل منطقي، وتشمل العناوين الرئيسية: ملخص البحث وتحته الكلمات المفتاحية، (**ABSTRAC** وتحته **KEYWORDS**)، المقدمة، البحث وإجراءاته، النتائج، المصادر والمراجع.

5- يرفق مع البحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تزيد كلمات الملخص على **(150)** كلمة، وتكتب بعد الملخص الكلمات المفتاحية **KEYWORDS** على ألا تزيد على **(5) كلمات،** مع ملاحظة اشتمال الملخص على أركانه الأربعة: المشكلة والأهداف والمنهج والنتائج.

6- يقسم البحث إلى مباحث ومطالب تُكتب وسط الصفحة بخط سميك.

7- تطبع الجداول والأشكال داخل المتن و ترقم حسب ورودها في البحث، ويكون لكل منها عنوان خاص، ويشار إلى كل منها بالتسلسل، وتستخدم الأرقام العربية (1, 2,3...) في كل أجزاء البحث.

8- كل بحث يجب أن يشمل على مانسبته 20 % من المراجع الأجنبية ويستثنى من ذلك أبحاث الشريعة واللغة العربية.

9- مدة تعديل البحوث: يعطى الباحث مدة أقصاها **3 أشهر** لإجراء التعديلات على بحثه إن وجدت، وللمجلة الحق بعد ذلك في رفض البحث رفضا نهائيا حال تجاوز الباحث المدة المحددة للتعديل.

10- يلتزم الباحث بدفع النفقات المالية المترتبة على إجراءات التقويم في حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم متابعة إجراءات النشر.

11- لا تجيز المجلة سحب الأبحاث بعد قبولها للنشر بأي حال من الأحوال ومهما كانت الأسباب.

12- **(التوثيق) قائمة المراجع:**

- تهمش المراجع في المتن باستخدام الأرقام المتسلسلة، وتبين بإيجاز في قائمة بآخر البحث بحسب تسلسلها في المتن؛ على أن توضع قبل قائمة المصادر والمراجع.
- وكيفية هذا الإجراء: أن يقوم الباحث بوضع حاشية سفلية بطريقة إلكترونية لكل صفحة كما هو معهود، ثم بعد أن ينتهي الباحث من بحثه كاملا يقوم بنقل هذه الحواشي مرة واحدة إلى نهاية البحث عن طريق اتباع طريقة ذلك من خلال هذا الفيديو التوضيحي (*تعلم وورد: نقل الحواشي السفلية الى آخر صفحة دفعة واحدة*)

t=87s&v=al_g_hAweCU?https://www.youtube.com/watch

https://youtu.be/al_g_hAweCU

للإشارة إلى المرجع في الموضع الأول، هكذا:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2. ج: 2، ص: 145.

وفي المواضع الأخرى له يشار إليه، هكذا:

ابن عطية، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. مرجع سابق، ج: 3، ص: 150.

- توثق **المصادر والمراجع** في قائمة واحدة في نهاية البحث، وترتب هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، وذلك باتباع الطريقة التالية:

الكتاب لمؤلف واحد:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2.

للمؤلف أكثر من كتاب

ابن خالويه، الحسين بن أحمد الهمذاني. (1979). الحجة في القراءات السبع. بيروت: دار الشروق.

ـــــــ. (1992). إعراب القراءات السبع وعللها. تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين. القاهرة: مكتبة الخانجي.

الكتاب لمؤلفَين اثنين:

البغا، مصطفى ديب. مستوى، محي الدين. (1996). الواضح في علوم القرآن. دمشق: دار العلوم الإنسانية.

الكتاب لثلاث مؤلفين أو أكثر:

محمد كامل حسن وآخرون. (2005). التجديد. كوالالمبور: الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

المقالة في مجلة علمية:

راضي، فوقية محمد. (2002). "أثر سوء المعاملة وإهمال الوالدين على الذكاء". المجلة المصرية للدراسات النفسية. المجلد: 12. العدد: 36. ص 27-36.

المقالة في مؤتمر:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2018). "أثر المرأة في الدعوة والتربية في ضوء القرآن الكريم". المؤتمر الدولي للقرآن الكريم في المجتمع المعاصر. ماليزيا: جامعة السلطان زين العابدين.

الرسالة العلمية:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2016). "منهج ابن زنجلة في توجيه القراءات في كتابه حجة القراءات". رسالة دكتوراه، جامعة السلطان زين العابدين.

المؤلفات المترجمة:

القاضي، عبد الفتاح. (د. ت). تاريخ المصحف. (تر: إسماعيل محمد حسن). ترنجانو: المؤسسة الدينية.

13- عند قبول البحث للنشر يوقع الباحث على انتقال حقوق ملكية البحث الى إدارة معتمد

14- لهيئة التحرير الحق بإجراء أي تعديلات من حيث نوع الحروف ونمط الكتابة، وبناء الجملة لغوياً بما يتناسب مع نموذج المجلة المعتمد لدينا.

15- قرار هيئة التحرير بالقبول أو الرفض قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها في عدم إبداء الأسباب.

16- يمكن للباحث الحصول على بحثه المنشور والعدد الذي نشر فيه بحثه من موقع المجلة إلكترونياً

ملاحظة: عزيزي الباحث إن هذه المواصفات مأخوذة عن لوائح دولية مُعتمدة، وهي تعزز من مستوى بحثك من حيث الشكل الذي لا يقل أهمية عن المضمون، وإن أية مخالفة لها ستكلفك تأخيراً إضافياً يمكن تجنبه في حال الالتزام بها.

آليات النشر والإحالة:

بعد تسلم إدارة المجلة نسخة البحث من الباحث، تقوم بإحالتها إلى المحكمين، وتلتزم بمدة لا تزيد عن **30** يوماً لتزويد الباحث بتقرير عن بحثه يتضمن الملاحظات، بعدها يمهل البحث مدة لا تزيد عن **90 يوماً (3 أشهر)** للأخذ بالملاحظات .

ينشر البحث بعد أول أو ثاني عدد يعقب تاريخ إصدار خطاب قبوله للنشر على الأكثر، حسب أولوية الدور وزخم الأبحاث المُحالة للنشر.

Content